

THERMIQUES (EQUIPEMENTS)

Brochure n° 3042

Générée le 28/09/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai

1983.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 3 mai 1983.....	1
Titre Ier : Dispositions générales.....	1
Champ d'application(1).....	1
Durée - Dénonciation.....	3
Révision, modification ou interprétation.....	3
Adhésion.....	3
Conciliation - Arbitrage.....	4
Titre II : Droit syndical et représentation du personnel.....	4
Droit syndical et liberté d'opinion.....	4
Délégués du personnel et comités d'entreprise.....	6
Concertation.....	6
Titre III : Contrat de travail - Formation, modification, cessation du contrat de travail.....	6
Engagement.....	6
Ancienneté.....	7
Période d'essai.....	7
Modification au contrat en cours.....	7
Remplacement provisoire.....	8
Changement de résidence et rapatriement.....	8
Mutation d'entreprise ou détachement sur l'initiative de l'employeur.....	8
Modification dans la situation juridique de l'employeur.....	8
Logement de fonction ou de service.....	9
Délai-congé en dehors de la période d'essai.....	9
Licenciement collectif.....	10
Indemnité de licenciement.....	10
Licenciement pour faute grave.....	11
Retraite.....	11
Titre IV : Rémunération - Remboursement de frais.....	12
Rémunération.....	12
Bulletin de paie.....	12
Déplacements.....	13
Utilisation pour le service d'un véhicule automobile.....	14
Titre V : Statut collectif.....	14
Maladie ou accident.....	14
Maternité et adoption (congé parental d'éducation).....	15
Service national.....	15
Autorisations d'absence.....	16
Congés payés.....	16
Prime de vacances.....	17
Jours fériés.....	17
Régimes complémentaires de retraite et de prévoyance.....	17
Perfectionnement.....	18
Durée et organisation générale du travail.....	18
Travail des femmes.....	18
Emploi de personnel temporaire, à temps partiel, handicapé ou étranger.....	18
Titre VI : Dispositions diverses.....	19
Hygiène et sécurité.....	19
Avantages acquis.....	19
Brevets d'invention.....	19
Secret professionnel et non-concurrence.....	19
Dispositions finales.....	19
Entrée en vigueur.....	19
Textes Attachés.....	20
Annexe I relative à la classification de la convention collective nationale du 3 mai 1983.....	20
Annexe II sur les établissements prioritaires de la convention collective nationale du 3 mai 1983.....	22
Accord du 14 janvier 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.....	22
Préambule.....	22
Champ d'application.....	23
Temps de travail.....	23
Rémunérations minimales garanties.....	23
Modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail.....	23
Modulation du temps de travail.....	23
Service d'intervention d'urgence.....	24
Embauches.....	25
Prime d'ancienneté - Congés supplémentaires pour ancienneté.....	25
Insertion professionnelle des jeunes.....	25
Travail à temps partiel.....	26
Le compte épargne-temps.....	26
Temps de travail des cadres.....	27
Retraite anticipée.....	28
Préretraite progressive.....	28
Congé de fin de carrière.....	28
Durée de l'accord.....	28

Sommaire

Convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983.

Commission de suivi.....	28
Date d'entrée en vigueur.....	28
Avenant du 18 mai 2006 relatif au dialogue social.....	29
Conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de mandats représentatifs.....	29
Egalité de traitement.....	29
Accès à la formation professionnelle continue.....	29
Déroulement de carrière.....	30
Relations contractuelles de branche.....	30
Conditions d'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale.....	30
Durée de l'accord.....	30
Dérogations.....	31
Révision.....	31
Dénonciation.....	31
Formalités.....	31
Accord du 6 juillet 2007 portant mise en place de certificats de qualification professionnelle.....	31
Préambule.....	31
Accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	34
Titre Ier : Choix de l'OPCA.....	34
Titre II : Objectifs et missions de l'observatoire.....	35
Titre III : Formation en alternance, priorité pour la branche.....	35
Titre IV : Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.....	35
Titre V : Rôle des instances paritaires de la branche.....	37
Titre VI : Dispositions diverses.....	37
Accord du 13 décembre 2010 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	38
Accord du 30 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	38
Préambule.....	39
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.....	42
Accord du 24 février 2012 relatif à la validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.....	43
Préambule.....	43
Annexe.....	45
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.....	45
Préambule.....	45
Accord du 5 septembre 2014 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise.....	47
Préambule.....	47
Annexe.....	49
Accord du 22 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle.....	49
Préambule.....	49
Textes Salaires.....	56
Accord du 3 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009.....	56
Accord du 26 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2014.....	57
Accord du 7 octobre 2015 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties.....	58
Textes Extensions.....	60
ARRETE du 22 janvier 1987.....	60
ARRETE du 11 janvier 1989.....	60
ARRETE du 24 mai 1989.....	61
ARRETE du 22 septembre 1989.....	61
ARRETE du 3 octobre 1989.....	61
ARRETE du 4 septembre 1990.....	62
ARRETE du 16 juillet 1991.....	62
ARRETE du 6 juillet 1992.....	62
ARRETE du 27 juillet 1994.....	63
ARRETE du 2 mai 1996.....	63
ARRETE du 25 octobre 2001.....	64
ARRETE du 4 octobre 2005.....	64
ARRETE du 9 novembre 2005.....	65

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.....

Texte de base.....	66
Convention collective nationale du 7 février 1979.....	66
Titre Ier : Dispositions générales.....	66
Champ d'application (1).....	66
Durée, dénonciation.....	67
Révision ou modification.....	67
Adhésion.....	67
Conciliation, arbitrage.....	67
Titre II : Droit syndical et représentation du personnel.....	68
Droit syndical et liberté d'opinion.....	68
Délégués du personnel et comités d'entreprise.....	69
Titre III : Le contrat de travail - Formation, modification, cessation du contrat de travail.....	70
Nature des contrats de travail.....	70
Engagement.....	70
Ancienneté.....	70
Période d'essai.....	70

Sommaire

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.

Modification au contrat en cours.....	71
Changement de résidence et rapatriement.....	72
Mutation d'entreprise.....	72
Modification dans la situation juridique de l'employeur.....	72
Logement de fonctions ou de service.....	72
Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.....	72
Licenciement collectif.....	73
Indemnité de licenciement.....	74
Retraite.....	74
Titre IV : Rémunération - Remboursement de frais.....	75
Salaire minimal et salaire réel.....	75
Rémunération forfaitaire.....	76
Rémunération des femmes.....	76
Rémunération des jeunes.....	76
Primes et indemnités.....	77
Prime d'ancienneté.....	79
Paie.....	79
Bulletin de paie.....	79
Grands déplacements.....	80
Déplacements par véhicule personnel.....	80
Titre V : Statut collectif.....	80
Maladie et accident.....	80
Maternité et adoption - Congé parental d'éducation.....	81
Service national.....	81
Autorisations d'absence particulières.....	82
Congés payés.....	82
Congés supplémentaires.....	83
Prime de vacances.....	83
Jours fériés.....	83
Régime de prévoyance.....	83
Retraite complémentaire.....	84
Formation permanente.....	84
Apprentissage.....	84
Durée et organisation générale du travail.....	85
Emploi de personnel temporaire.....	90
Emploi de personnel à temps partiel.....	91
Titre VI : Dispositions diverses.....	91
Hygiène et sécurité.....	91
Avantages acquis.....	91
Dispositions finales.....	91
Mise en vigueur.....	91
Textes Attachés.....	92
Avenant 16 du 28 janvier 1991 relatif à la classification nationale.....	92
Définitions générales des emplois.....	92
Coefficients hiérarchiques.....	92
Prise en compte des diplômes professionnels (éducation nationale) techniques, administratifs ou de gestion relatifs à la gestion d'équipements thermiques et de climatisation, à ses métiers et à ses activités connexes.....	93
Débutants dans la profession : jeunes diplômés sortant des écoles et salariés sans expérience des métiers de notre profession.....	94
Evolution de carrière.....	94
Rémunération.....	94
Définition des emplois.....	96
Avenant n°16 du 28 janvier 1991 relatif au guide d'utilisation de la classification nationale - Annexe II.....	116
Annexe III relative aux établissements prioritaires.....	118
Annexe IV : Valeur du point - Valeur du SNMG - Taux des primes et indemnités - Rémunération minimale annuelle.....	118
Accord du 4 novembre 1985.....	119
Accord national professionnel du 19 avril 1989 relatif à la formation des représentants du personnel au CHSCT des établissements de moins de 300 salariés.....	121
Accord du 14 janvier 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.....	122
Préambule.....	122
Champ d'application.....	123
Temps de travail.....	123
Rémunérations minimales garanties.....	123
Modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail.....	123
Modulation du temps de travail.....	123
Service d'intervention d'urgence.....	124
Embauches.....	125
Prime d'ancienneté - Congés supplémentaires pour ancienneté.....	125
Insertion professionnelle des jeunes.....	125
Travail à temps partiel.....	125
Le compte épargne-temps.....	126
Temps de travail des cadres.....	127
Retraite anticipée.....	128
Préretraite progressive.....	128

Sommaire

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.

Congé de fin de carrière.....	128
Durée de l'accord.....	128
Commission de suivi.....	128
Date d'entrée en vigueur.....	128
Avenant du 18 juin 2004 sur l'article 24 - Durée et organisation générale du travail (titre d'habilitation).....	128
Accord du 18 mai 2005 relatif au service d'interventions programmées.....	129
Avenant n° 26 du 16 juin 2005 relatif à la classification des emplois.....	130
Préambule.....	130
Classification des emplois des ouvriers/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.....	131
Tableau de classification des emplois.....	132
Description des emplois et critères classants associés.....	133
Services efficacité énergétique.....	133
Conduite.....	133
Maintenance.....	136
Exploitation.....	138
Services valorisation énergétique des déchets.....	140
Conduite.....	140
Maintenance.....	143
Services aux équipements et fonctions supports.....	145
Avenant n° 27 du 16 juin 2005 relatif à la notice en vue de la mise en place de la nouvelle classification des emplois complétant l'avenant n° 26.....	147
Classification des emplois des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.....	147
I. - Organisation de la classification.....	147
II. - Principes de base.....	148
III. - Classement des emplois.....	148
IV. - Fiches de positionnement.....	150
Services efficacité énergétique - Conduite.....	150
Services efficacité énergétique - Maintenance.....	153
Services efficacité énergétique - Exploitation.....	155
Services valorisation énergétique des déchets - Conduite.....	158
Services valorisation énergétique des déchets - Maintenance.....	160
Services aux équipements et fonctions supports.....	163
V. - Exemple pratique.....	165
Lettre de dénonciation de la fédération générale Force ouvrière de l'accord relatif à l'article 43.7 concernant le service d'interventions programmées conclu le 18 mai 2005 Lettre de dénonciation du 3 novembre 2005.....	166
Avenant n° 29 du 18 mai 2006 portant modification d'articles.....	167
Modification d'articles.....	167
Entrée en vigueur.....	169
Dérogations.....	169
Formalités.....	169
Accord du 6 juillet 2007 portant mise en place de certificats de qualification professionnelle.....	169
Préambule.....	170
Avenant du 29 juin 2009 relatif à la période d'essai.....	172
Accord du 29 juin 2009 relatif à la période d'essai.....	173
Accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	173
Titre Ier : Choix de l'OPCA.....	174
Titre II : Objectifs et missions de l'observatoire.....	174
Titre III : Formation en alternance, priorité pour la branche.....	175
Titre IV : Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.....	175
Titre V : Rôle des instances paritaires de la branche.....	176
Titre VI : Dispositions diverses.....	176
Accord du 13 décembre 2010 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	177
Accord du 30 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	178
Préambule.....	178
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.....	181
Accord du 24 février 2012 relatif à la validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.....	182
Préambule.....	182
Annexe.....	184
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.....	185
Préambule.....	185
Accord du 5 septembre 2014 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise.....	186
Préambule.....	186
Annexe.....	188
Accord du 22 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle.....	189
Préambule.....	189
Textes Salaires.....	195
Avenant du 16 juin 2005 relatif aux salaires.....	195
Avenant du 16 juin 2005 relatif au salaire minimum mensuel garanti.....	196
Accord du 8 juillet 2005 relatif aux salaires, aux primes et aux indemnités (ouvriers, ETAM).....	197
Montant des primes et indemnités à compter du 1er juillet 2005 pour les ouvriers, ETAM.....	197
Accord du 4 juillet 2007 relatif aux primes et aux indemnités conventionnelles.....	198
Préambule.....	198

Sommaire

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.	
Accord du 4 juillet 2007 relatif au salaire minimum mensuel garanti à compter du 1er juillet 2007.....	199
Accord du 3 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009.....	200
Avenant n° 30 du 24 novembre 2011 relatif aux primes, indemnités et grands déplacements.....	201
Champ d'application.....	201
Accord du 24 novembre 2011 relatif aux primes et aux indemnités.....	203
Champ d'application.....	204
Accord du 26 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2014.....	204
Textes Extensions.....	206
ARRETE du 22 janvier 1987.....	206
ARRETE du 9 janvier 1989.....	207
ARRETE du 11 janvier 1989.....	207
ARRETE du 11 octobre 1989.....	207
ARRETE du 4 septembre 1990.....	208
ARRETE du 27 mars 1991.....	208
ARRETE du 16 juillet 1991.....	208
ARRETE du 23 juillet 1991.....	209
ARRETE du 24 juin 1992.....	209
ARRETE du 15 septembre 1992.....	209
ARRETE du 15 septembre 1992.....	210
ARRETE du 8 juillet 1993.....	210
ARRETE du 27 juillet 1994.....	210
ARRETE du 2 mai 1996.....	211
ARRETE du 20 avril 1998.....	211
ARRETE du 2 octobre 2002.....	212
ARRETE du 22 décembre 2004.....	212
ARRETE du 10 février 2005.....	213
ARRETE du 8 janvier 2007.....	213
Accord collectif national du 29 juin 1982 sur la durée et l'aménagement du temps de travail consécutif à l'application de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail.....	215
Texte de base.....	215
Durée et aménagement du temps de travail consécutif à l'application de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail.....	215
Préambule.....	215
Dispositions générales.....	215
Titre Ier : Cinquième semaine de congés payés.....	216
Titre II : Durée effective du travail.....	216
Accord du 14 janvier 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.....	218
Texte de base.....	218
Aménagement et réduction du temps de travail.....	218
Préambule.....	218
Champ d'application.....	219
Temps de travail.....	219
Rémunérations minimales garanties.....	219
Modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail.....	219
Modulation du temps de travail.....	219
Service d'intervention d'urgence.....	220
Embauches.....	221
Prime d'ancienneté - Congés supplémentaires pour ancienneté.....	221
Insertion professionnelle des jeunes.....	221
Travail à temps partiel.....	222
Le compte épargne-temps.....	222
Temps de travail des cadres.....	223
Retraite anticipée.....	224
Préretraite progressive.....	224
Congé de fin de carrière.....	224
Durée de l'accord.....	224
Commission de suivi.....	224
Date d'entrée en vigueur.....	224
Textes Extensions.....	226
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation. JORF 8 juin 1999.....	226
Arrêté portant extension d'un avenant à accord national professionnel conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation et modifiant l'arrêté portant extension de cet accord. JORF 4 novembre 1999.....	226
Accord du 14 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la gestion d'équipements thermiques et de climatisation.....	228
Texte de base.....	228
Formation.....	228

Sommaire

Accord du 14 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la gestion d'équipements thermiques et de climatisation	
Préambule.....	228
1° Nature des actions de formation et leur ordre de priorité.....	229
2° Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'action de formation.....	229
3° Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.....	229
4° Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.....	230
5° Durée, conditions d'application de l'accord et périodicité des négociations ultérieures.....	230
Textes Extensions.....	231
Arrêté portant extension d'un accord national conclu dans le secteur de la gestion d'équipement thermiques et de climatisation climatisation JORF 21 février 1998.....	231
Accord du 21 mai 1996 sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	232
Texte de base.....	232
Formation.....	232
Préambule.....	232
I. - FONCTIONNEMENT.....	232
II. - COMPOSITION.....	233
III. - RÔLE.....	233
Textes Extensions.....	236
Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation. JORF 17 février 1998.....	236
Accord du 25 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle.....	237
Texte de base.....	237
Formation.....	237
Titre Ier : Choix de l'OPCA.....	238
Titre II : L'observatoire prospectif des métiers et des qualificationsRL>.....	238
Objectifs et missions de l'observatoire.....	238
Titre II : L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	238
Fonctionnement : structure et organisation.....	238
Dispositions financières.....	238
Titre III : L'apprentissage.....	239
L'apprentissage, priorité de la branche.....	239
Dispositions financières.....	239
Titre IV : Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie.....	239
Information et orientation.....	239
Actions de formation.....	240
Le contrat de professionnalisation.....	240
Le développement du tutorat.....	241
La période de professionnalisation.....	241
Le droit individuel à la formation (DIF) Les règles générales relatives au DIF.....	242
Gestion des fonds.....	243
Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.....	243
Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises.....	243
Titre V : Le rôle des instances paritaires de la branche.....	243
Rôle de la CPNE.....	243
Titre VI : Dispositions diverses.....	244
Application de l'accord.....	244
Adhésion, révision et dénonciation.....	244
Formalités de dépôt.....	244
Textes Attachés.....	245
Avenant du 21 septembre 2005 relatif au contrat de professionnalisation.....	245
Textes Extensions.....	246
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (n° 998). JORF 12 août 2005.....	246
Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique. JORF 7 avril 2006.....	246
Accord du 26 octobre 1999 relatif au capital temps de formation.....	248
Texte de base.....	248
Capital temps de formation.....	248
Champ d'application.....	248
Préambule.....	248
Publics prioritaires.....	248
Actions de formation éligibles.....	249
Durée des actions de formation éligibles.....	249
Ancienneté requise.....	249
Délai de franchise.....	249
Demande du salarié.....	249
Information.....	250
Demande de prise en charge financière à l'OPCIB.....	250
Dispositions financières.....	250
Date d'entrée en vigueur.....	250

Sommaire

Accord du 26 octobre 1999 relatif au capital temps de formation	
Textes Extensions.....	252
Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation. JORF 23 décembre 1999.....	252
Accord du 4 novembre 1985 relatif au champ d'application.....	253
Texte de base.....	253
Champ d'application.....	253
Accord national professionnel du 19 avril 1989 relatif à la formation des représentants du personnel au CHSCT des établissements de moins de 300 salariés.....	255
Texte de base.....	255
Formation CHSCT.....	255
Préambule.....	255
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	258
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	259
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	260
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	261
4. La rupture conventionnelle est.....	262
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	263
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	264
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	265
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	266
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	267
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	268
Comment lire efficacement sa convention collective.....	269
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	270
a. Définition de la convention collective.....	270
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	270
c. Utilité de la convention collective.....	270
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	271
a. L'activité de l'entreprise.....	271
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	271
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	271
d. Les mentions du contrat de travail.....	272
e. L'affichage dans l'entreprise.....	272
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	273
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	273
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	274
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	274
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	274
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	274
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	275
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	275
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	277
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	277
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	277
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	277
d. La disparition des organisations signataires.....	277
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	278
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	278
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	278
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	280
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	281

Convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983.

Texte de base

Convention collective nationale du 3 mai 1983

Syndicat national des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (SNEC).

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).

Fédération construction bois CFDT (20 mai 1983) ;

Union nationale des syndicats CGT de l'exploitation de chauffage (9 août 1983).

Fédération FECTAMCFTC (15 mars 1989) ;

Syndicat national exploitation thermique climatisation (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

Champ d'application(1)

Article 1

En vigueur étendu

1.1. La présente convention collective conclue conformément aux dispositions du titre III du livre Ier du code du travail régit, 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 produits en 1973).

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

1.3. Ne sont visés ni les salariés occupant une fonction ressortissant aux catégories " employés, techniciens et agents de maîtrise ", même s'ils bénéficient de la convention collective de retraite 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 voyageurs représentants et placiers relevant de l'article L-751 et suivants du code du travail.

Sont également exclus les mandataires sociaux sauf 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 joignent à une bonne culture 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.

(1) Voir accord du 4 novembre 1985.

Article 1
En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 10 décembre 1996 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 97-2.

1.1. La présente convention collective conclue conformément aux dispositions du titre III du livre I^{er} du code du travail régit, 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 :

- d'assurer la livraison de chaleur et de froid aux différents secteurs de l'activité économique par la gestion :
- de la production d'énergie calorifique ou frigorifique à partir d'une ou plusieurs unités, ou de sa collecte ;
- du transport de celle-ci par un réseau empruntant en particulier les voies publiques ou privées ;
- de la distribution de cette énergie aux clients et abonnés ;
- d'assurer la gestion et/ou la maintenance des installations thermiques et de climatisation et des équipements techniques associés dans les secteurs résidentiel, tertiaire et industriel. Dans ce but elles surveillent, entretiennent, dépannent, garantissent, renouvellent les appareils et les installations et en assurent le fonctionnement et les approvisionnements ;
- d'assurer le traitement avec valorisation énergétique et l'incinération avec ou sans valorisation énergétique des déchets ménagers et assimilés ainsi que le traitement thermique des déchets d'activités de soins.

Elles assurent éventuellement les services ou prestations qui peuvent être adjoints aux précédents.

L'activité d'incinération des déchets ménagers est soumise à la clause de répartition prévue par l'accord du 4 novembre 1985 étendu et annexé à la présente convention.

1.2. En cas d'activités multiples, l'activité principale détermine la convention applicable. Toutefois, l'application distributive 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 ressortissant aux catégories " employés, techniciens et agents de maîtrise ", même s'ils bénéficient de la convention collective de retraite 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 voyageurs représentants et placiers relevant de l'article L-751 et suivants du code du travail.

Sont également exclus les mandataires sociaux sauf 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 at assimilés, appelés ci-après " cadres ", les collaborateurs qui joignent à une bonne culture 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.

(1) Voir accord du 4 novembre 1985.

Article 1
En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 21 mai 1996 en vigueur à la date de son extension BO conventions collectives 96-25.

1.1 La présente convention collective conclue conformément aux dispositions du titre III du livre I^{er} du code du travail régit, 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 :

- d'assurer la livraison de chaleur et de froid aux différents secteurs de l'activité économique par la gestion :
- de la production d'énergie calorifique ou frigorifique à partir d'une ou plusieurs unités, ou de sa collecte ;
- du transport de celle-ci par un réseau empruntant en particulier les voies publiques ou privées ;
- de la distribution de cette énergie aux clients et abonnés ;
- d'assurer la gestion et/ou la maintenance des installations thermiques et de climatisation et des équipements techniques dans les secteurs résidentiel, tertiaire et industriel,

Dans ce but elles surveillent, entretiennent, dépannent, garantissent, renouvellent les appareils et les installations et en assurent le fonctionnement et les approvisionnements ;

- d'assurer le traitement avec valorisation énergétique et l'incinération avec ou sans valorisation énergétique des déchets ménagers et assimilés ainsi que le traitement thermique des déchets d'activités de soins.

Elles assurent éventuellement les services ou prestations qui peuvent être adjoints aux précédents.

1.2. En cas d'activités multiples, l'activité principale détermine la convention applicable. Toutefois, l'application distributive 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 ressortissant aux catégories " employés, techniciens et agents de maîtrise ", même s'ils bénéficient de la convention collective de retraite 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 voyageurs représentants et placiers relevant de l'article L-751 et suivants du code du travail.

Sont également exclus les mandataires sociaux sauf 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 joignent à une bonne culture 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.

(1) Voir accord du 4 novembre 1985.

Durée - Dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

2.1. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par une des organisations signataires avec un préavis minimum de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres organisations signataires par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation par un des syndicats de salariés signataires 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.

Révision, modification ou interprétation

Article 3

En vigueur étendu

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

3.2. Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes et délais prévus pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. Les discussions devront 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 nouvelle prescription légale ou réglementaire.

3.4. Une commission nationale paritaire se réunira à la demande de l'une des parties signataires.

Elle aura pour mission de résoudre les difficultés d'interprétation du présent texte et de ses annexes qui lui seront soumises et qui pourraient apparaître dans les entreprises à l'occasion de leur application.

Elle se réunira dans un délai maximal de 1 mois à partir du jour où l'organisation patronale signataire aura été saisie d'une demande d'interprétation.

Elle sera composée de 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs signataires de cette même convention.

Dans la limite du nombre de représentants mentionné, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement seront à la charge des employeurs.

Lorsqu'un avis sera donné à la majorité des 3 quarts des membres présents, il aura la même valeur que les clauses de la présente convention et de ses annexes.

Si cette majorité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vues exprimés.

Adhésion

Article 4

En vigueur étendu

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 aura décidé d'adhérer à cette convention devra en informer les parties signataires par lettre recommandée. Son adhésion sera valable à partir du

jour qui suit celui de la notification de l'adhésion au siège de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Conciliation - Arbitrage

Article 5

En vigueur étendu

5.1. La commission nationale de conciliation est saisie de tout conflit collectif ou individuel pouvant avoir un caractère collectif ayant pour cause l'application ou l'interprétation de la convention collective nationale.

5.2. Toute commission nationale de conciliation est composée :

- pour les cadres : de 1 membre titulaire et de 1 membre suppléant par organisation syndicale signataire de la présente convention ;
- pour les employeurs : d'un même nombre total de membres titulaires et de membres suppléants.

Les membres prenant part au vote ne peuvent faire partie des entreprises concernées par les litiges.

Dans la limite du nombre de représentants mentionné, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement seront à la charge des employeurs.

5.3. Quand la commission nationale de conciliation est saisie d'un conflit tel que défini au paragraphe 5.1, elle doit se réunir dans les 5 jours francs qui suivent la notification de ce conflit par l'une des parties qu'elle convoque pour les entendre. Celles-ci peuvent se faire assister d'un conseil de leur choix.

A l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi qui constate la décision prise et précise les points sur lesquels l'accord a été réalisé et, le cas échéant, ceux sur lesquels le désaccord persiste.

Dans tous les cas, le procès-verbal devra faire l'objet d'une diffusion aux membres signataires de la présente convocation et aux parties concernées par le litige.

5.4. Lorsque la commission nationale de conciliation, se prononçant à l'unanimité des organisations représentées, donne un avis motivé sur l'interprétation d'une disposition de la convention, le texte de cet avis doit être consigné au procès-verbal. Cet avis motivé d'interprétation est applicable dans les conditions définies au chapitre III, titre II, du livre V du code du travail.

Quand il s'agit d'un conflit collectif au sein d'une entreprise porté devant la commission nationale de conciliation, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra intervenir avant un délai de 6 jours francs permettant la recherche d'une solution. Ce délai est compté à partir du jour où est saisie la commission.

5.5. Quand aucune solution au conflit n'a pu être trouvée, la commission nationale de conciliation peut décider d'un commun accord de faire appel à la procédure d'arbitrage prévue au chapitre V du titre précité du code du travail.

5.6. Quel que soit le conflit, sa nature ou sa durée, la sécurité du matériel ou celle des établissements reconnus prioritaires suivant la nomenclature de l'annexe n° 2 ne doit pas être compromise.

Il est toutefois précisé que des accords au niveau des entreprises pourront, en fonction des circonstances de lieu et de temps, étendre la liste des établissements reconnus prioritaires.

5.7. En toute hypothèse, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle au recours devant les tribunaux.

Titre II : Droit syndical et représentation du personnel

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Principes généraux :

Les parties contractantes reconnaissent le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion de chaque cadre. Elles s'engagent de ce fait :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux ;
- à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

6.2. Droit syndical dans les entreprises :

6.2.1. Les parties contractantes reconnaissent également l'existence du droit dans les entreprises. Elles s'engagent à en faciliter l'exercice collectif dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires existantes ou qui interviendraient à cet effet et en tenant compte des sujétions propres à la profession et, plus particulièrement, de la dispersion des lieux de travail et du fait que ceux-ci sont situés chez les clients et non dans les locaux appartenant aux entreprises.

Cette reconnaissance s'applique :

- à la garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives ;

- à la protection des délégués syndicaux prévue par l'article L. 412-18 du code du travail, ainsi qu'aux prérogatives et missions des syndicats ou des sections syndicales et des délégués syndicaux dans l'entreprise notamment la discussion et la conclusion d'accords d'entreprise.

6.2.2. Le droit syndical s'exerce compte tenu des dispositions suivantes :

6.2.2.1. Collecte des cotisations et liberté de diffusion avec communication simultanée à la direction, de la presse syndicale et des tracts syndicaux sur les lieux de travail sauf impossibilité de service, en dehors des postes de travail, mais sur le temps de travail dans la limite d'une heure par mois éventuellement cumulable dans le cours d'une année civile.

6.2.2.2. Libre affichage des communications syndicales sur des panneaux prévus à cet effet et dans les conditions permettant une information effective des cadres, avec communication simultanée à la direction.

6.2.2.3. Mise à la disposition des organisations syndicales d'un local approprié à l'usage de bureau, avec le matériel nécessaire à chaque organisation et garantissant leur indépendance. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées en accord avec le chef d'entreprise.

6.2.2.4. Droit de réunion des adhérents de chaque organisation syndicale dans l'entreprise, selon les modalités à fixer avec le chef d'entreprise, à valoir sur le crédit d'heures prévu à l'alinéa 6.2.2.1.

6.3. Les délégués syndicaux :

6.3.1. A défaut de dispositions plus favorables prévues dans les entreprises, le nombre de délégués dans chaque entreprise ou établissement par organisation syndicale représentative, soit au plan national, soit dans l'entreprise ou établissement, est fixé comme suit :

- 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 nombre de délégués syndicaux sera modifié en fonction des dispositions du décret en conseil d'Etat prévu à l'article L. 413-13 du code du travail.

Toutefois, par dérogation, les entreprises dont l'effectif total est inférieur à 50 mais supérieur à 25 salariés, peuvent avoir un délégué syndical par organisation syndicale représentative comme définie ci-dessus.

6.3.2. Pour l'exercice de son mandat, chaque délégué syndical bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois par centrale syndicale et par entreprise ou établissement.

Dans les entreprises ayant au moins 500 salariés mais ne comportant pas au moins 2 établissements, l'un des délégués syndicaux aura une fonction nationale assimilable à celle de délégué central et à ce titre bénéficiera d'un crédit supplémentaire de 10 heures par mois.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés qui comportent au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct des délégués syndicaux d'établissement. Ce délégué dispose de 20 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés qui comportent au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également des fonctions de délégué syndical d'entreprise.

En cas de désignation d'un délégué syndical dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 25 et 50 salariés, le crédit d'heures est fixé à 10.

Dans le cas où, en application du dernier paragraphe de l'article L. 412-11 du code du travail, un délégué du personnel est désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat, il ne dispose pas d'un crédit supplémentaire d'heures de délégation dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 25 salariés.

6.3.3. Peuvent être délégués tous les salariés sous condition d'une ancienneté de 12 mois consécutifs ou non, cette condition d'ancienneté étant réduite à 4 mois, en cas de création d'entreprise ou d'établissement distinct.

Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de 18 ans accomplis et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

6.4. Participation aux commissions paritaires et aux réunions statutaires des organisations syndicales.

Au cas où les cadres participeraient à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés, dans la limite de 2 représentants salariés en moyenne par organisation syndicale, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement seront à la charge des employeurs.

Des autorisations d'absences seront accordées aux cadres mandatés par leur organisation, pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant égal au minimum à 8 jours, d'une convocation écrite émanant de celles-ci, qu'ils présenteront dès sa réception. Les absences visées au présent alinéa sont rémunérées comme temps de travail et ne s'imputent pas sur les congés payés. Elles sont accordées dans la limite d'un nombre de jours fixé par an et par organisation syndicale représentative en fonction de l'effectif de l'entreprise : 6 jours jusqu'à 1 000 salariés et 12 jours au-dessus de 1 000 salariés.

6.5. Absences non rémunérées :

6.5.1. Au cas où des cadres seraient désignés pour participer à des commissions officielles, prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences puissent être déduites des congés normaux, même si elles se produisent pendant les congés payés des intéressés.

6.5.2. Des autorisations d'absence seront accordées, dans les limites fixées par les prescriptions légales et réglementaires, pour la participation à des stages

d'hygiène et de sécurité, d'éducation ouvrière et de formation syndicale, conformément aux conditions prévues par l'article L. 451-1 et suivants du code du travail.

6.5.3. Des autorisations d'absence seront également accordées aux cadres âgés de moins de 25 ans désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres animateurs ; ces cadres auront droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an pouvant être pris en 1 ou 2 fois à la demande du bénéficiaire.

Délégués du personnel et comités d'entreprise

Article 7

En vigueur étendu

La représentation des cadres par les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise est réglée par les dispositions législatives en vigueur.

Dans tous les cas d'élections, un protocole d'accord devra être conclu entre la direction de l'entreprise ou de l'établissement distinct et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou établissement, soit au plan national, soit l'entreprise ou établissement. Ces dernières seront avisées de l'élection par affichage.

Le protocole rappellera les dispositions du code électoral en matière d'électorat et d'éligibilité, il devra, entre autres dispositions, fixer :

- le nombre de sièges à pourvoir ;
- la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories ;
- les modalités d'organisation et le déroulement des opérations électorales, y compris le vote par correspondance et l'information du personnel concerné ;
- les moyens d'information du personnel et les délais de communication des listes ;
- l'envoi par l'employeur à chaque électeur avec les instructions de vote d'une profession de foi par organisation syndicale ou par liste présentant des candidats.

Le financement des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise sera effectué en tenant compte des dispositions de l'article L. 432-8 du code du travail.

Concertation

Article 8

En vigueur étendu

Chaque entreprise prendra des dispositions pour susciter et organiser effectivement la concertation entre la direction et son encadrement.

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

Engagement

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Les employeurs feront connaître obligatoirement leurs besoins aux services de l'Agence nationale pour l'emploi ; ils pourront également recourir à l'engagement direct, à la promotion interne et aux organisations officielles plus particulièrement chargées du recrutement des cadres.

9.2. Il n'est permis à un employeur d'occuper un cadre bénéficiant par ailleurs, à la même époque, d'un emploi effectif que dans la limite globale de la durée légale hebdomadaire du travail.

9.3. Chaque engagement fait immédiatement l'objet de la rédaction d'un contrat ou d'une lettre en double exemplaire, signés par les deux parties et mentionnant que l'engagement est fait aux conditions générales de la présente convention et indiquant de façon précise et non limitative :

- les nom, prénoms et domicile de l'intéressé ;
- la date d'entrée en fonctions ;
- la nature du contrat de travail ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la fonction qu'il aura à exercer ;
- le coefficient hiérarchique et la position de l'emploi ;
- les appointements minima afférents à ce coefficient ;
- le montant des appointements réels pour l'horaire légal avec indication du temps de travail hebdomadaire de référence servant de base au calcul du forfait mensuel ;

- l'horaire en vigueur dans l'entreprise ;
- le lieu de rattachement et/ou le cadre géographique ou la fonction sera exercée, ainsi que les missions et déplacements éventuels ;
- les avantages en nature et accessoires éventuels ainsi que les autres conditions particulières.

9.4. L'affectation ou le recrutement pour un poste à l'étranger sont régis par l'article 25.2.

Ancienneté

Article 10 En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté s'entend de la durée globale d'appartenance à l'entreprise, c'est-à-dire non seulement de la durée du contrat de travail en cours d'exécution, mais aussi de la durée des contrats de travail antérieurs au service de l'entreprise.

Des accords au niveau des entreprises peuvent aménager en un sens plus favorable la notion d'appartenance à l'entreprise telle qu'elle découle du présent texte.

L'ancienneté englobe la durée des contrats au service d'autres employeurs dans les cas régis par les articles 15 et 16 ci-après.

Période d'essai

Article 11 En vigueur étendu

11.1. Le contrat de travail ne devient définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à tout instant sans engager une éventuelle responsabilité du fait de la cessation du contrat et sans avoir de formalités particulières à respecter, sauf à tenir compte du délai congé fixé ci-dessous.

11.2. La période d'essai ne peut être renouvelée ; toutefois les parties peuvent au cours de la période d'essai ou à son expiration convenir d'un nouvel essai dans une qualification différente ou un emploi différent. Ce nouvel essai dont la durée maximum est fixée à la moitié de celle prévue par le paragraphe suivant, prend date à partir de la nouvelle affectation.

11.3. La période d'essai ne peut excéder les durées suivantes en fonction du coefficient hiérarchique : 3 mois sauf conventions particulières la portant à 6 mois, pour les cadres engagés à la position I et à la position II, 6 mois pour les cadres engagés à la position III et au-delà.

Pour certains cas particuliers de date ou de conditions d'emploi une durée plus longue pourra être fixée d'un commun accord entre les parties au moment de l'engagement sans que cette durée puisse excéder 1 an.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution de la période d'essai est suspendue, notamment en cas de maladie ou d'accident, sont neutralisées et la durée de la période d'essai s'en trouve de plein droit prolongée d'autant.

11.4. La partie qui entend mettre fin au contrat au cours de période d'essai doit respecter un délai-congé ainsi fixé :

- du 1^{er} au 15^e jour : 1 jour ;
- au-delà du 15^e jour et jusqu'au 31^e jour :
1 semaine ;
- au-delà du 31^e jour : 1 mois.

Le délai-congé fixé ci-dessus commence à courir le jour de la notification de la rupture de l'essai et peut, le cas échéant, conduire au-delà du terme de la période d'essai sans pour autant affecter la nature du contrat.

En cours d'essai, le cadre peut demander à être dispensé de l'exécution du préavis ainsi fixé.

En cas d'acceptation de l'employeur, le contrat prend fin sans qu'aucune des parties ne doive à l'autre une compensation pécuniaire.

11.5. Pour la recherche d'un nouvel emploi en cours de période d'essai dès que le délai-congé est supérieur à 2 jours, le cadre pourra disposer de 2 heures libres par jour de travail pendant la durée du délai-congé.

Le cadre qui n'utilise pas les heures libres ne peut prétendre à une indemnité compensatrice s'ajoutant à sa rémunération normale. La prise du temps libre peut être aménagée d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord, les heures libres seront réparties soit à raison de 4 heures tous les 2 jours, soit à raison de 8 heures tous les 4 jours, fixées alternativement une fois au gré de l'intéressé, l'autre au gré de l'employeur.

Modification au contrat en cours

Article 12 En vigueur étendu

12.1. Toute modification substantielle de caractère individuel aux conditions du contrat en cours d'un cadre (salaire, qualification, changement de lieu de travail impliquant soit un déménagement, soit un accroissement important du temps de trajet, etc.) doit faire l'objet de la part de l'employeur d'une notification par une lettre recommandée avec accusé de réception. Cette notification doit indiquer les motifs de ce changement.

12.2. Le cadre dispose d'un délai maximum de 1 mois pour accepter cette proposition.

12.3. Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé :

- l'employeur doit maintenir en priorité le cadre dans les conditions antérieures ;

- dans le cas contraire, après recours sur demande de l'intéressé à un délégué du personnel ou, à défaut, à l'un des représentants du comité d'entreprise dans son collège, elle constitue un licenciement du fait de l'employeur et doit être traitée comme telle.

Remplacement provisoire

Article 13

En vigueur étendu

Les cadres peuvent être amenés à effectuer des remplacements dans des postes différents de leur fonction habituelle afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise. Ces remplacements ne devront être effectués que dans des circonstances exceptionnelles et devront, si leur durée est supérieure à une semaine, faire l'objet d'une note écrite de l'employeur.

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Après une période de remplacement de 1 mois, le cadre continuera à percevoir ses appointements antérieurs si leur montant est supérieur à la rémunération minimum prévue pour le poste du cadre remplacé. Dans le cas contraire, il percevra jusqu'à la fin de la période de remplacement une rémunération au moins égale au minimum prévu pour le poste du cadre remplacé.

Le remplacement effectué dans un poste de classification moins élevé n'entraîne pas de changement de classification ni de réduction d'appointements et ne peut faire obstacle à l'avancement.

De tels remplacements occasionnels ne peuvent excéder la durée de 6 mois ou exceptionnellement la durée de la saison de chauffage. Ils doivent obtenir l'assentiment préalable du cadre concerné. En cas de refus, le cadre est maintenu à son poste. Après le remplacement, le cadre retrouvera son emploi initial ou, avec son accord, un emploi équivalent.

Changement de résidence et rapatriement

Article 14

En vigueur étendu

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 leur engagement.

Tout cadre qui, après changement de résidence prescrit 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 rapatriement a lieu 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) Personnes à charge au sens fiscal et vivant au foyer.

Mutation d'entreprise ou détachement sur l'initiative de l'employeur

Article 15

En vigueur étendu

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 limites à l'origine doit conserver globalement le bénéfice des avantages acquis dans son entreprise 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 remise contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception, et d'impossibilité du maintien dans sa fonction au sein de l'entreprise d'origine, cette mutation constitue un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme telle.

A compter de la prise de poste par le cadre, la mutation conserve 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 infirmer son assentiment.

Modification dans la situation juridique de l'employeur

Article 16

En vigueur étendu

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 entre le nouvel employeur et les cadres de l'entreprise d'origine en application de l'article L. 122-12 du code du travail.

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

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

Logement de fonction ou de service

Article 17

En vigueur étendu

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, suit le sort 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 redevient disponible au terme du préavis prévu à l'article 18.1.1. Cependant au cas où le préavis n'est pas effectué ou est supprimé en cas de faute grave, le logement redevient disponible au terme 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 plus au préavis prévu, ce délai ne pouvant dépasser 3 mois.

En cas de modification du contrat de travail comportant un changement de résidence, les conditions générales de la mutation devront régler conjointement le problème du logement du cadre concerné, en tenant compte de la situation de la famille et des problèmes scolaires.

Délai-congé en dehors de la période d'essai

Article 18

En vigueur étendu

18.1. En cas de licenciement :

18.1.1. L'employeur qui entend 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 doit au cadre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du délai-congé restant à courir.

18.1.3. L'employeur qui décide de licencier un cadre s'engage à respecter la législation en vigueur sur le fond et sur la forme.

18.1.4. Pour la recherche d'un nouvel emploi, le cadre pourra disposer de 2 heures libres par jour de travail pendant la durée du délai-congé.

En aucun cas la durée de ces absences ne pourra dépasser 300 heures. Ces absences ne donnent pas lieu à une réduction d'appointements. Le cadre qui n'utilise pas les heures libres ne peut prétendre à une indemnité compensatrice s'ajoutant à sa rémunération normale. La prise du temps libre peut être aménagée d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord, les heures libres seront réparties soit à raison de 4 heures tous les 2 jours, soit à raison de 8 heures tous les 4 jours, fixées alternativement une fois au gré de l'intéressé, l'autre au gré de l'employeur. Par accord mutuel, tout ou partie de ces heures pour recherche d'emploi peuvent être bloquées à la fin du délai-congé.

18.1.5. Le cadre licencié pourra quitter son emploi dès qu'il sera pourvu d'une nouvelle place. Il n'aura droit, dans ce cas, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, qu'à la rémunération correspondant à son temps de présence dans l'entreprise.

18.2. En cas de démission.

18.2.1. Délai-congé : le cadre qui entend mettre fin au contrat doit respecter un délai-congé ainsi fixé, selon son ancienneté :

- jusqu'à 6 mois : 1 mois ;

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

- au-delà de 12 mois : 3 mois.

18.2.2. Le cadre qui n'observe pas le délai-congé doit à l'employeur une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du délai-congé restant à courir, sauf arrangement particulier à trouver entre les parties.

18.2.3. Le cadre qui décide de démissionner doit notifier sa démission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

18.2.4. Pour la recherche d'un nouvel emploi, le cadre pourra disposer de 2 heures libres par jour de travail pendant la durée du délai-congé. En aucun cas la durée de ces absences ne pourra dépasser 200 heures. Ces absences ne donnent pas lieu à une réduction d'appointements.

Le cadre qui n'utilise pas les heures libres ne peut prétendre à une indemnité compensatrice s'ajoutant à la rémunération normale. La prise du temps libre peut être aménagée d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord les heures libres seront réparties soit à raison de 4 heures tous les 2 jours, soit à raison de 8 heures tous les 4 jours, fixées alternativement une fois au gré de l'intéressé, l'autre au gré de l'employeur. Par accord mutuel tout ou partie de ces heures pour recherche d'emploi peuvent 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 seront accordées afin de lui permettre de trouver un nouvel emploi, en particulier s'il demande à ne pas accomplir intégralement le préavis. Dans ce dernier cas, il ne sera pas fait application de l'article 18.2.2 et ne lui sera allouée que la rémunération correspondant à la partie du préavis effectué.

Licenciement collectif

Article 19

En vigueur étendu

19.1. Dans le cas où des circonstances de caractère structurel ou conjoncturel seraient susceptibles d'entraîner des licenciements de cadres, l'employeur devra consulter, conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé, ou, à défaut, les délégués du personnel sur les moyens propres à prévenir ces licenciements ou à en atténuer les inconvénients ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectifs.

19.2. La liste des cadres affectés par le licenciement collectif et éventuellement l'ordre chronologique de ces licenciements devront être établis compte tenu, à la fois, de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la situation de famille.

Ces critères et l'ordre dans lequel ils sont retenus n'ont pas un caractère impératif.

19.3. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du SNEC, composée comme la commission de conciliation prévue à l'article 5, sera informée sans délai d'un tel licenciement pour rechercher, dans le cadre de la profession, toutes les possibilités de reclassement des cadres licenciés. La liste des cadres concernés sera simultanément communiquée à l'APEC.

19.4. Un représentant de la direction de l'entreprise ainsi qu'un représentant cadre au comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, un délégué du personnel du collège encadrement assisteront de droit à ladite commission.

Indemnité de licenciement

Article 20

En vigueur étendu

20.1. Dans le cas de licenciement il est alloué au cadre licencié une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée ainsi qu'il suit :

- entre 2 et 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 30 % de mois par année d'ancienneté depuis l'entrée dans l'entreprise ;
- pour la période de 5 à 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 50 % de mois par année d'ancienneté dans la tranche de 5 à 10 ans ;
- pour la période de 10 à 15 années d'ancienneté dans l'entreprise : 70 % de mois par année d'ancienneté dans la tranche de 10 à 15 ans ;
- au-delà de 15 années d'ancienneté dans l'entreprise : 100 % de mois par année d'ancienneté dans la tranche supérieure à 15 ans.

L'indemnité de licenciement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 24 mois. Le mois servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement sera le dernier salaire mensuel réel tel qu'il est défini à l'article 22.3 ci-après.

L'ancienneté s'apprécie au jour de la cessation effective des fonctions ; les années incomplètes donnent lieu à un calcul au prorata.

20.2. Après une ancienneté minimum de 5 ans et en cas de licenciement par suite de suppression d'emploi, si le reclassement du cadre n'a pas été assuré dans des conditions comparables, l'indemnité de licenciement allouée aux cadres âgés de plus de 46 ans est calculée conformément aux dispositions prévues au paragraphe précédent et majorée de :

- 2 mois si le cadre est âgé de 46 à 50 ans révolus ;
- 3 mois si le cadre est âgé de 50 à 56 ans révolus ;
- 1 mois si le cadre est âgé de 56 à 59 ans révolus.

20.3. Après une ancienneté minimum de 5 ans, le montant total de l'indemnité de licenciement accordée aux cadres âgés de plus de 48 ans et de moins de 60 ans ne peut être inférieur à 6 mois.

Licenciement pour faute grave

Article 21 En vigueur étendu

Le licenciement pour faute grave supprime toute indemnité de licenciement, de même qu'il supprime tout préavis. L'intéressé peut demander que son cas soit soumis immédiatement au délégué du personnel de son choix 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.

Retraite

Article 22 En vigueur étendu

Modifié par Avenant 2 du 19 décembre 1988 étendu par arrêté du 24 mai 1989 JORF 15 juin 1989

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 contrat de 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 contrat de travail 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 contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un licenciement lorsque le cadre remplit les conditions légales pour faire liquider 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 seront traités comme prévu à la convention collective.

22.2. (1) La partie qui entendra mettre fin au contrat dans les conditions ci-dessus prévues devra respecter un délai-congé; les délais-congés seront 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 passage à la position retraite s'effectuera le 1^{er} 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, employeur ou 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 remplit pas la condition 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 mensualisation 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 suspendue ; 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 mensualisation 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 servant 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 accessoires 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 formules 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

Rémunération

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant 4 du 25 avril 1990 étendu par arrêté du 4 septembre 1990 JORF 13 septembre 1990

23.1. Pour tenir compte de l'évolution des modes de rémunération, une rémunération minimale annuelle professionnelle garantie est instituée. Celle-ci est définie comme ci-après dans le cadre de l'année civile.

La valeur de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie 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 brute effectivement perçue par le cadre sera comparée avec la valeur de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie de l'année considérée. La rémunération annuelle réelle intègre tous les éléments de la rémunération effectivement 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 compensation d'une contrainte ou d'une sujétion particulière, ex. : astreintes...

Les indemnités compensatrices de congés payés, de licenciement, de départ à la retraite et les sommes allouées à titre de remboursement de frais ne sont pas reprises dans la rémunération annuelle professionnelle 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 comparaison sera effectuée pro rata temporis 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 ne 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 professionnelle garantie telle que définie à l'article 23.1 ci-dessus.

De même, il appartiendra 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 conjoncture 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 seront organisées conformément aux dispositions de cet article.

23.5. Rémunération minimale annuelle professionnelle garantie 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 climatisation du 3 mai 1983, en date du 19 décembre 1988, le différentiel de rémunération annuelle issu de l'octroi de points supplémentaires vient s'ajouter à la rémunération minimum annuelle garantie de la position immédiatement inférieure.

Dans ce cas, comme en cas de changement de coefficient en cours d'année, la comparaison et la régularisation éventuelle de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie se fera pro rata temporis pour l'année civile considérée.

Bulletin de paie

Article 24

En vigueur étendu

Le bulletin de paie délivré aux cadres doit indiquer :

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 diverses déductions ou avantages particuliers affectant cette 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.

Déplacements

Article 25 En vigueur étendu

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 professionnels sont remboursés sur justifications ou forfaitairement après accord mutuel.

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

Les déplacements en chemin de fer seront effectués, de jour, en 1^{re} classe, de nuit en couchette de 1^{re} 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 touriste et sur les lignes régulières couvertes par les garanties internationales.

25.1.2. Déplacements de courte durée.

Les déplacements compris entre 1 semaine et 1 mois doivent faire l'objet d'un accord particulier préalable comprenant 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 particulier préalable comprenant 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 cumulable pour les déplacements supérieurs à 250 km.

Ce congé doit précéder ou suivre immédiatement le jour de repos hebdomadaire ou 1 jour férié. Pendant ce congé, seule est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondant aux dépenses qui continuent à être imposées ; ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à 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 ayant droit à un congé de détente peut faire bénéficier son conjoint à ses lieu et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévus à l'alinéa 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, prud'homales ou pour la Présidence de la République, lorsque le vote par correspondance ou par procuration est légalement exclu ; il compte comme 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 prendre son congé annuel payé au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui sont remboursés sur justification 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 continuent d'être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable 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 autres 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 plus 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 retour 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 feront l'objet d'accords particuliers fixant leurs

conditions particulières.

Utilisation pour le service d'un véhicule automobile

Article 26 En vigueur étendu

Les véhicules automobiles susceptibles d'être utilisés par les cadres pour les besoins du service sont :

- soit des véhicules personnels ;
- soit des voitures de fonction ;
- soit des voitures de service.

26.1. Véhicules personnels.

Lorsque, après accord écrit de son employeur, un cadre utilise, pour les besoins du service, un véhicule automobile 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 pourra 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 conclue pour son compte et dégageant la responsabilité de l'employeur. Il devra en justifier à toute demande de l'employeur.

26.2. Voitures de fonction.

Une voiture de fonction est une voiture mise par l'employeur à la libre disposition d'un cadre qui devra être le seul conducteur. Elle ne constitue pour celui-ci un avantage en nature qu'en cas d'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 professionnelle d'un tel véhicule.

26.3. Voitures de service.

De telles voitures sont des véhicules appartenant à l'employeur ou confiés à sa garde et mis à la disposition d'un cadre pour une mission déterminée.

26.4. En cas de changement de régime général une consultation préalable soit des intéressés, soit des délégués du personnel cadre doit avoir lieu.

Titre V : Statut collectif

Maladie ou accident

Article 27 En vigueur étendu

27.1. Les absences pour maladie ou accident ne rompent pas le contrat de travail. Elles doivent faire 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 prolongations d'absences devront être notifiées à l'employeur au plus tard dans les 24 heures suivant l'octroi de la prolongation et donneront lieu à la production d'un certificat médical. Pendant la période de maintien du plein salaire, l'employeur aura la faculté de faire contrevisiter 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 pris en charge par 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 interviendront pendant ces périodes seront appliquées au dernier salaire d'activité pour le calcul de ces indemnités.

27.2.1. Maladie et accident non professionnels.

Ancienneté de 1 à 5 ans :

- maintien du salaire à plein tarif pendant 3 mois et à demi-tarif pendant les 3 mois suivants.

Le droit aux congés payés sera maintenu pendant la période de maintien du salaire à plein tarif.

Ancienneté dans l'entreprise supérieure à 5 ans :

- maintien du salaire à plein tarif pendant 3 mois plus 1 mois par période de 5 ans d'ancienneté ;
- maintien du salaire à demi-tarif pendant les 3 mois suivants plus 1 mois par période de 5 ans d'ancienneté.

Chacune de ces 2 périodes ne pourra dépasser 6 mois.

Le droit aux congés payés sera maintenu pendant la période de maintien du salaire à plein tarif.

27.2.2. Accidents du travail et maladies professionnelles.

Sont ainsi visés les accidents et maladies pris en charge au titre du livre IV du code de la sécurité sociale et notamment les accidents de trajet définis par l'article 415.1.

Le salaire à plein tarif est maintenu pendant six mois sans condition préalable d'ancienneté, aux conditions prévues au sous-article 27.4.

Au-delà de 6 mois et jusqu'au terme de la 3^e année, les 3/4 du dernier salaire d'activité sont maintenus.

Le droit aux congés payés sera maintenu dans les limites prévues par l'article L. 223.4 du code du travail.

27.2.3. Les durées de maintien du plein salaire fixées ci-dessus s'entendent pour une période de 12 mois. Par conséquent, il ne peut y avoir, à l'intérieur d'une période quelconque de 12 mois, une durée d'indemnisation à taux plein supérieure à celles prévues, qu'il s'agisse d'un seul arrêt ou de plusieurs arrêts de travail successifs. D'autre part, si un arrêt de travail a une durée supérieure à 12 mois, ou si une même maladie entraîne des arrêts de travail successifs pendant plus de 12 mois, l'indemnisation à taux plein sera limitée à la durée fixée, selon les cas, par l'article 27.2.1 ci-dessus.

La garantie prévue pour l'accident de travail et la maladie professionnelle ne se confond pas avec celle définie pour la maladie et l'accident non professionnels. Le salaire maintenu est celui que le cadre aurait perçu s'il avait normalement occupé son poste, à l'exclusion des primes et indemnités représentatives de frais. L'ancienneté s'entend de l'appartenance à l'entreprise telle que définie à l'article ci-dessus.

27.3. Si les nécessités de bon fonctionnement l'exigent, et s'il n'est pas possible de recourir à un remplacement provisoire, l'employeur pourra procéder au remplacement définitif du cadre dont l'indisponibilité se prolongera.

L'employeur devra alors mettre en oeuvre la procédure de licenciement. Toutefois, en cas de premier arrêt pour une même maladie, la notification du licenciement ne pourra avoir lieu qu'à l'expiration de la période d'incapacité de travail fixée par le premier certificat médical à condition que cette période d'incapacité ne dépasse pas 6 mois. Dans cette même hypothèse, le cadre licencié bénéficiera d'une priorité de réengagement pendant un délai qui ne pourra pas dépasser 12 mois, après la fin de la maladie, si possible dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent.

En aucun cas, la procédure de licenciement ne pourra être engagée pendant la période d'indemnisation à taux plein, telle que fixée ci-dessus.

Les cadres victimes d'un accident de travail bénéficient de tous les avantages et protections prévus par la loi n° 81-3 du 7 janvier 1981.

En cas d'incapacité permanente de travail les cadres ne pourront être licenciés avant la consolidation de ladite incapacité et à condition que celle-ci constitue un empêchement majeur pour le maintien dans leur emploi ou leur reclassement dans l'entreprise. Les cadres bénéficieront de l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

27.4. Le maintien du salaire aux taux mentionnés à l'article 27.2 s'entend sous déduction des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par des régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur, de même que les indemnités journalières versées par les auteurs responsables d'accidents (ou par leur assureur de responsabilité) dont le cadre est tenu de faire la déclaration.

L'employeur qui assure le paiement des périodes d'indemnisation à 100 % est subrogé dans les droits du cadre auprès des organismes de sécurité sociale et des régimes de prévoyance.

Pour les périodes d'indemnisation partielle, lorsqu'il n'est pas explicitement subrogé par le cadre conformément aux dispositions de l'article 35 du décret n° 45-179 du 29 décembre 1945, rectifié par l'article 1^{er} du décret n° 74-1057 du 27 novembre 1974, l'employeur verse une indemnité différentielle conforme aux modalités prévues par le 1^{er} alinéa ci-dessus.

Maternité et adoption (congé parental d'éducation)

Article 28

En vigueur étendu

28.1. Le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation sont, ainsi que les modalités de reprise du travail à l'issue de ces congés, fixés conformément à la législation en vigueur.

28.2. Après un an d'ancienneté au 1^{er} jour de l'arrêt de travail, la femme cadre en congé de maternité bénéficiera du maintien du plein salaire pendant une durée maximale de 14 semaines sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, par les régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur. Dans le cas où le montant total de ces indemnités s'avérerait supérieur à celui du salaire maintenu, cette différence bénéficiera à la femme cadre.

La disposition du 1^{er} alinéa ci-dessus est indépendante de celles relatives à la maladie.

28.3. A partir de la 16^e semaine avant la date présumée de l'accouchement, il est accordé à la femme enceinte une réduction du temps de travail égale à un quart d'heure le matin et un quart d'heure le soir, qui sera rémunérée comme temps de travail. Ces temps ne peuvent être ni cumulés, ni bloqués.

28.4. La suspension du contrat de travail d'une femme cadre en état de grossesse, ou en cas d'adoption, et son éventuelle résiliation, sont régis par les articles L. 122-25-2, L. 122-26, L. 122-27 du code du travail.

Service national

Article 29

En vigueur étendu

29.1. Service national.

Les cadres qui ont quitté leur entreprise pour effectuer leur service national obligatoire, même en cas de devancement d'appel, sont réintégrés dans les conditions prévues par les articles L. 122-18, L. 122-19 et R. 122-7 du code du travail.

Si l'intéressé est réintégré dans son entreprise, le temps passé dans cette entreprise avant son départ pour le service national entrera en ligne de compte pour le calcul de son ancienneté au sens 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 sera 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, durant 1 année à dater de sa libération, le cadre non réintégré disposera d'un droit de priorité à l'embauchage.

29.2. Autres obligations.

Si un cadre est astreint aux obligations imposées par le service préparatoire son contrat de travail ne peut être rompu de ce fait, il est seulement suspendu et le cadre reprendra son emploi à son retour.

Périodes obligatoires d'instruction militaire de réserve : après la période d'essai, les périodes obligatoires d'instruction militaire de réserve effectuées par les cadres ne sont pas décomptées du traitement qui, toutefois, est réglé défalcation faite de la solde. Elles ne peuvent apporter de réduction au congé annuel.

Autorisations d'absence

Article 30

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 19 avril 1989 étendu par arrêté du 24 mai 1989 JORF 15 juin 1989

30.1. Des autorisations d'absence exceptionnelles seront 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 prémilitaires : 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 soeur : 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-soeur 1 jour.

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

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

Ces absences exceptionnelles n'emportent aucune diminution de la rémunération et sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Des autorisations d'absence complémentaires, non rémunérées et non assimilées à un temps de travail effectif, pourront être accordées dans les cas ci-dessus énumérés. Des absences non rémunérées pourront 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 sociale 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 puissent bénéficier d'autorisations d'absence exceptionnelles non rémunérées sans rupture de leur contrat de travail. Il est bien entendu que chaque cas fera l'objet d'un accord particulier 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 participer à la campagne électorale des salariés candidats à 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 exceptionnelles seront 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 seront rémunérées à concurrence de 3 jours par an.

Congés payés

Article 31

En vigueur étendu

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^{er} juin-31 mai). Le congé annuel ne peut comporter une période continue supérieure à 1 mois de date 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 compensatrice de congés payés 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 contrepartie 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 frais professionnels non engagés pendant le congé annuel.

31.3. Congés supplémentaires pour ancienneté.

Les cadres bénéficient des suppléments de congés suivants :

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

L'ancienneté s'appréciant à l'issue de chaque période annuelle de référence définie ci-dessus (31 mai). Ces jours de congés supplémentaires pourront ne pas être pris en même temps que le congé principal, mais ils ne pourront 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 servitudes de la profession ; en conséquence leur utilisation sera d'une durée suffisante pour permettre au cadre de bénéficier d'une compensation raisonnable de ces servitudes.

31.5. Rappel pendant congé.

Tout rappel d'un cadre pendant son congé, après accord préalable de ce dernier donnera lieu à une compensation en rapport avec les frais 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 doit avoir un caractère exceptionnel.

Prime de vacances

Article 32

En vigueur étendu

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 employeurs qui versent déjà des primes de même nature, sous d'autres noms, à d'autre taux et sensiblement 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.

Jours fériés

Article 33

En vigueur étendu

Les cadres bénéficieront, sans diminution de leur rémunération, des jours fériés suivants qui sont, en principe, le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et Noël. le 1^{er} 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.

Régimes complémentaires de retraite et de prévoyance

Article 34

En vigueur étendu

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

Les employeurs souscriront, en faveur de leurs cadres, à des régimes de prévoyance garantissant ceux-ci contre les gros risques, notamment longue 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 propres à couvrir, dans la plus large mesure, les risques décès, invalidité et maladie et à majorer par contrats annexes la retraite du 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 prestations sera maintenu sans interruption ; le comité d'entreprise devra donner son accord après consultation des cadres.

Perfectionnement

Article 35

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 9 septembre 1988 étendu par arrêté du 11 janvier 1989 JORF 25 janvier 1989

35.1. Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs assureront la formation permanente 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 stages effectués à l'initiative de l'employeur ne peuvent, en aucune façon, entraîner réduction de ce droit.

35.3. Les cadres participant à un stage agréé par la commission paritaire de l'emploi du SNEC bénéficieront du maintien 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 employeurs faciliteront pour chaque cadre dans son domaine professionnel l'accès aux documentations techniques dont dispose l'entreprise.

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

Durée et organisation générale du travail

Article 36

En vigueur étendu

Les cadres sont soumis aux dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail. Les horaires des cadres seront dans la mesure du possible ceux normalement 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 correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution. Les servitudes de l'emploi peuvent nécessiter exceptionnellement des dépassements d'horaires qui ne doivent, en aucun cas prendre un caractère systématique ou permanent.

Dans le cas où les responsabilités qui incombent aux entreprises du fait du fonctionnement continu des installations ne peuvent être assumées que par des astreintes, les cadres techniques du service exploitation qui seraient assujettis à les effectuer dans des conditions identiques à celles des techniciens et agents de maîtrise doivent recevoir une compensation déterminée par un accord propre 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 permettant de les éviter.

Travail des femmes

Article 37

En vigueur étendu

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 discriminatoire 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 réglées au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel cadre seront soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 5 de la présente convention.

Emploi de personnel temporaire, à temps partiel, handicapé ou étranger

Article 38

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions officielles 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 leurs entreprises de cadres handicapés au sens où l'entend la loi.

L'utilisation de personnel temporaire cadre et les conditions d'emploi et de rémunération des cadres travaillant 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

Hygiène et sécurité

Article 39

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 19 avril 1989 étendu par arrêté du 24 mai 1989 JORF 15 juin 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 rechercheront avec l'encadrement et mettront 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 autorisations d'absence seront accordées, dans les limites fixées par les prescriptions légales et réglementaires, pour la participation à des stages d'hygiène et de sécurité.

Avantages acquis

Article 40

En vigueur étendu

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

Brevets d'invention

Article 41

En vigueur étendu

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.

Secret professionnel et non-concurrence

Article 42

En vigueur étendu

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

Dispositions finales

Article 43

En vigueur étendu

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune 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.

Entrée en vigueur

Article 44

En vigueur étendu

Les dispositions de la présente convention entrent 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

CLASSIFICATION

POSITION " I "

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

Elle comporte les échelons suivants :

Echelon I A

Coefficient hiérarchique minima : 60

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 un commandement direct 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 provenir :

-de la position " I " ;

-du recrutement direct ;

-des ETAM

Cette position comporte les échelons suivants :

Echelon II A

Coefficient hiérarchique minimal : 75

Pendant une durée maximale de 4 ans.

Echelon II B

Coefficient hiérarchique minimal : 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, objets d'une promotion avant le délai de 4 ans ;

-soit aux cadres objets d'un recrutement direct.

Echelon II C

Coefficient hiérarchique minimal : 90

Cet échelon est attribué :

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

-soit aux cadres objets d'un recrutement direct.

Toutefois, les coefficients B et C seront 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 comportant de larges initiatives et responsabilités dans diverses disciplines de l'entreprise.

Ils peuvent exercer un commandement sur les cadres d'échelons et de positions inférieures.

Les cadres de la position " III " peuvent provenir :

-des positions " I " et " II " ;

-du recrutement direct.

Cette position comporte 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 minimal : 95

Echelon III B

Coefficient hiérarchique minimal : 105

Echelon III C

Coefficient hiérarchique minimal : 115

Toutefois, ces coefficients seront 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 sans commandement et dont les fonctions impliquent en permanence de très sérieuses initiatives et responsabilités.

Les cadres de la position " IV " peuvent provenir :

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

-du recrutement direct.

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

Les coefficients hiérarchiques minimaux de ces échelons sont :

Echelon IV A

Coefficient hiérarchique minimal : 120

Echelon IV B

Coefficient hiérarchique minimal : 130

Echelon IV C

Coefficient hiérarchique minimal : 160

POSITION " V "

Cette position concerne les cadres de positions supérieures à celles de " I " à " IV " définies ci-dessus.

Echelon V

Coefficient hiérarchique minimal : 180

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

[En vigueur étendu](#)

Les établissements prioritaires sont ceux du réseau Croix-Rouge, de l'EDF, soit à la date du 1^{er} avril 1983 :

- hôpitaux ;
- cliniques ;
- maternités ;
- crèches.

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

La fédération nationale de la gestion des équipements, de l'énergie et de l'environnement (FG3E), 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris,

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération FECTAM-CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris,

Le syndicat national des combustibles, du chauffage et de l'habitat (SNCH), affilié à la fédération Enermine CFE-CGC, 64, rue Taitbout, 75009 Paris,

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord s'inscrit dans l'esprit de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Les parties signataires manifestent leur volonté, d'une part, de maintenir, créer et développer l'emploi notamment en faveur des jeunes, d'autre part, de rechercher par voie contractuelle les conditions permettant plus de souplesse et de compétitivité en prenant en compte la nécessité d'adaptation aux situations locales, géographiques, et la variété des interventions au niveau des entreprises et des établissements.

En s'engageant dans une dynamique de diminution du temps de travail, les parties signataires entendent souligner que le présent accord constitue un équilibre cohérent au regard de l'intérêt des entreprises et de celui des salariés à maîtriser leur rythme de travail et créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au niveau des salaires minima.

Les partenaires sociaux considèrent en effet que l'ensemble des concessions admises d'un côté implique des contreparties correspondantes. Ceci afin d'arriver à un équilibre global, dans l'esprit du commentaire de la loi diffusé par le ministère du travail, lequel dit clairement que la réduction du temps de travail n'a d'effet favorable sur l'emploi que si les coûts pour les entreprises ne sont pas alourdis.

Notre réflexion doit donc s'inscrire dans cet esprit de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Les avantages au profit des salariés sont les suivants :

- une baisse de la durée moyenne conventionnelle hebdomadaire du travail effectif à 35 heures ;
- un maintien de la rémunération minimale afférente à cette baisse ;
- une amélioration sensible de la qualité de la vie, conséquence d'une nouvelle organisation du travail (possibilité d'allongement de la durée du repos hebdomadaire, recours au compte épargne-temps...).

Les contreparties permettant les gains de productivité rendant possibles les avantages précités sont les suivantes :

- possibilité d'organiser le travail par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence ;
- possibilité de moduler 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 lissage des rémunérations, s'accompagnant d'une modération limitée de l'évolution des salaires minima ;
- modification du système de service d'intervention d'urgence.

Le présent accord traite aussi les questions suivantes :

- l'insertion des jeunes ;
- le temps partiel ;

- le compte épargne-temps ;
- les jours de repos dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
- les problèmes spécifiques du personnel d'encadrement ;
- la cessation anticipée d'activité.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23 juin 1999 BO conventions collectives 99-27 étendu par arrêté du 21 octobre 1999 JORF 4 novembre 1999.

Le présent accord s'applique aux entreprises exerçant principalement une activité d'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, après négociation avec les représentants des organisations syndicales.

Il ne s'applique pas aux entreprises ayant pour objet l'exploitation d'usines d'incinération d'ordures ménagères, du fait des modalités de fonctionnement spécifiques de ces activités. Il est rappelé qu'un certain nombre de telles usines 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 donnera lieu à une analyse 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 entrant dans le champ d'application du présent accord, négocier les modalités d'application qu'il ne stipule pas.

Temps de travail

Article 2

En vigueur étendu

La durée moyenne 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.

Rémunérations minimales garanties

Article 3

En vigueur étendu

La rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RAG) conventionnelle et le salaire minimum mensuel conventionnel sont maintenus pour le nouvel horaire de 35 heures.

Modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail

Article 4

En vigueur étendu

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

La réduction du temps de travail peut prendre 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 institutions représentatives du personnel.

Ces modalités d'organisation du travail, y compris la modulation évoquée à l'article 5 devraient contribuer aux gains de productivité, contrepartie indispensable aux avantages pour les salariés.

Modulation du temps de travail

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23 juin 1999 BO conventions collectives 99-27 étendu par arrêté du 21 octobre 1999 JORF 4 novembre 1999.

Les parties signataires 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 corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires admettent 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 conditions d'activité propres à chaque entreprise.

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

Le présent accord institue la possibilité de moduler 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 institutions représentatives du personnel si elles existent.

L'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation établie par référence à un horaire hebdomadaire 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 servant 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 service et peut concerner toutes les catégories de personnel comme une partie seulement.

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

Sauf cas exceptionnels, au cas où la programmation indicative ne pourrait pas être respectée (conditions climatiques, absence de personnel, demandes exceptionnelles...), tout horaire particulier sera communiqué au salarié dans un délai minimum de 2 semaines.

En cours de période de modulation, les entreprises devront opérer un lissage 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 correspondant à l'application de l'horaire moyen sur la période de décompte ouvrent droit à 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 soumises à l'ensemble des dispositions concernant les heures supplémentaires.

Leur paiement et la majoration 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 retenant une période de modulation réduite égale à leur temps de présence dans l'entreprise, le nombre d'heures de travail correspondant à la moyenne hebdomadaire retenue étant calculé pro rata temporis.

Les absences pour maladies d'origine professionnelle ou non professionnelle et pour accident du travail donnant lieu à indemnisation seront indemnisées sur la base de la rémunération lissée.

Ne relevant pas par nature de la modulation, les travailleurs saisonniers restent régis par les systèmes légaux en vigueur.

Dans les cas exceptionnels où un chômage partiel serait envisagé, son appréciation se ferait en cours de modulation par référence à la durée moyenne hebdomadaire de travail de la modulation.

Après consultation des institutions représentatives du personnel, d'autres modalités d'organisation du travail sont possibles au niveau des entreprises :

- ainsi les entreprises pourront adopter un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 4 ou 5 jours, par exemple : 39 heures une semaine et 31 heures la semaine suivante, sur 4 jours ;

- ou bien les entreprises pourront adopter un horaire de 36 heures par semaine sur 4 jours et les salariés bénéficieront de 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an, dont les modalités de prise seront fixées au niveau de l'entreprise ;

- ou bien l'horaire pourrait aussi être de 39 heures par semaine sur 5 jours, le dépassement de la durée conventionnelle du travail étant remplacé par des jours ouvrés de repos rémunérés, dont les modalités de prise seront fixées au niveau de l'entreprise.

Service d'intervention d'urgence

Article 6

En vigueur étendu

L'article 43-3, VI, b de la convention collective des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 est rédigé comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord :

b) Décompte :

- l'unité de base (ub) équivaut à 1 heure ;

- du lundi au samedi inclus, chaque heure donne droit à une unité de base ;

- chaque heure le dimanche ou les jours fériés donne droit à deux unités de base.

Une indemnité forfaitaire est versée par unité de base. Elle est assortie d'un coefficient en fonction de l'organisation pratique selon la grille ci-après :

- SIUD : coefficient 1,1 ;
- SIUP : coefficient 0,5 ;
- STT : coefficient 1 ;
- STG : coefficient 1 + 0,20 (forfait d'intervention).

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

Dispositions transitoires :

Afin de gérer la transition :

- les entreprises qui ne prendraient pas, par accord, l'engagement d'embaucher du personnel compenseront intégralement l'éventuelle diminution de l'indemnisation du service d'intervention d'urgence, découlant de la modification de la définition de l'unité de base (ub), à organisation du travail identique. Cette compensation s'appliquera aux salariés assurant de façon systématique le service d'intervention d'urgence depuis au moins 12 mois ;

- les entreprises qui s'engageraient par accord à embaucher du personnel examineront, dans le cadre de cet accord, les éventuelles compensations.

Embauches

Article 7 En vigueur étendu

La détermination des embauches ou des emplois sauvés se fait au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Prime d'ancienneté - Congés supplémentaires pour ancienneté

Article 8 En vigueur étendu

Le sous-article 26-2 de l'article 26 " Prime d'ancienneté " de la convention collective OETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Premier paragraphe sans changement.

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

26-2 : Dernier paragraphe sans changement.

- le sous-article 36-2 : " Congés supplémentaires pour ancienneté " de l'article 36 de la convention collective O/ETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Le personnel bénéficie 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.

Dernier paragraphe sans changement.

- le sous-article 31-3 : " Congés supplémentaires pour ancienneté " de l'article 31 de la convention collective des cadres est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Les cadres bénéficieront 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.

Dernier paragraphe sans changement.

Dispositions transitoires :

Afin de gérer la transition, le taux de prime d'ancienneté et le nombre de jours de congés supplémentaires dus à l'ancienneté, effectivement acquis par les salariés à la date d'application du présent accord, seront maintenus ou compensés.

Insertion professionnelle des jeunes

Article 9 En vigueur étendu

La réduction du temps de travail multipliera les situations permettant l'accueil des jeunes.

Par ailleurs la branche renforcera ses efforts à l'égard de l'insertion professionnelle des jeunes en développant ses offres de stages et de formation en alternance permettant de concilier poursuite des études et première expérience professionnelle.

Travail à temps partiel

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23 juin 1999 BO conventions collectives 99-27 étendu par arrêté du 21 octobre 1999 JORF 4 novembre 1999.

Le travail à temps partiel est régi par les dispositions des articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail, modifiés et complétés par les articles 10 et 11 de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Le travail à temps partiel est un des moyens de lutte contre le chômage, de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les employeurs s'attacheront à :

- rechercher des solutions de maintien d'emploi grâce au recours au temps partiel afin d'éviter les licenciements économiques ;
- proposer en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés de l'établissement ;
- étudier favorablement toute demande volontaire de salarié pour un aménagement de son temps de travail et ainsi concourir au maintien ou au développement de l'emploi après étude des changements d'organisation qu'ils estiment nécessaires.

Statut des salariés à temps partiel :

- l'accord du salarié est de règle pour le passage à temps partiel, qui a lieu dans le cadre d'avenants au contrat de travail. Ces avenants peuvent être à durée déterminée ou indéterminée ;
- les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein.

Ils doivent pouvoir accéder au cours de leur carrière dans l'entreprise aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein ;

- dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper ;
- pour des motifs graves tels que le chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois, le décès ou l'invalidité totale ou définitive du conjoint salarié, divorce... ou pour tout autre cas de force majeure, l'employeur s'efforcera dans toute la mesure du possible de rechercher des modifications, à titre individuel, au contrat de travail passé entre l'employeur et le salarié ;
- la journée de travail du salarié à temps partiel peut être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures ; en tout état de cause, le nombre des interruptions d'activité qui peuvent être prévues est limité à une, celle-ci ne peut être supérieure à deux heures ;
- des heures complémentaires peuvent être accomplies à titre exceptionnel. Le contrat de travail doit alors en prévoir expressément la faculté, et en fixer le nombre maximum. Le nombre d'heures complémentaires envisagé ne peut excéder le tiers de la durée du travail inscrite sur le contrat ;
- la rémunération du salarié travaillant à temps partiel est celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein, affectée du pourcentage correspondant au temps partiel, les conditions d'attribution des primes et indemnités conventionnelles restant identiques.

Conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés :

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception 3 mois au moins avant la date souhaitée, précisant les modalités d'aménagement du temps de travail souhaité.

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans le délai de deux mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge. La période minimale de travail continue du salarié à temps partiel est fixée à 3 heures.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa décision.

Les motifs du refus qui peuvent être invoqués sont les suivants :

demande du salarié non effectuée dans les délais, motifs liés à l'organisation du travail, à la qualification professionnelle du salarié, à l'absence de poste disponible. La contestation éventuelle du refus donnera lieu à un entretien entre l'employeur et le salarié assisté éventuellement d'un délégué du personnel.

Le compte épargne-temps

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23 juin 1999 BO conventions collectives 99-27 étendu par arrêté du 21 octobre 1999 JORF 4 novembre 1999.

Ce système permet aux salariés qui le souhaitent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré.

Les entreprises pourront, par accord, mettre en place un système de compte épargne-temps.

Une fois mis en place par accord, son alimentation dépendra de la seule volonté de chaque salarié.

L'alimentation de ce compte sera précisé dans l'accord.

A titre indicatif, ce compte pourra être alimenté :

- par le rapport des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an. Le bilan sur cette question sera fait au niveau de chaque entreprise ;
- par le report des congés supplémentaires pour ancienneté ;
- par les repos compensateurs de remplacement à l'exception des repos compensateurs dus obligatoirement (heures supplémentaires au-delà de 41 heures ou effectuées au-delà du contingent annuel) ;
- par la conversion en temps de diverses primes ou indemnités ;
- Par la conversion en temps d'une fraction des augmentations de salaires collectives ou individuelles.
- par la conversion en temps des augmentations de salaires collectives ou individuelles.

Une ancienneté de un an dans l'entreprise est nécessaire pour bénéficier du compte épargne-temps.

La conversion en temps des sommes pouvant être affectées au compte épargne-temps se fera sur la base du salaire pratiqué au moment de l'épargne.

Inversement, au cas où le compte épargne-temps serait liquidé en argent, la conversion se fera sur la base du salaire au moment de la liquidation.

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

- les congés parentaux ;
- les congés de fin de carrière ;
- les congés pour création d'entreprise ;
- les congés sabbatiques ;
- les congés pour convenance personnelle.

Le compte épargne-temps ne peut pas être utilisé pour financer 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 alimenter un compte épargne-temps.

Dans le cadre des accords ouvrant droit 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.

Temps de travail des cadres

Article 12 En vigueur étendu

Les signataires veilleront à ce que la réduction du temps de travail s'applique aux cadres. Cette réduction ne doit pas amener une surcharge de travail ou être discriminatoire quant au déroulement de carrière. L'allègement de la charge de travail doit être examinée.

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 parties signataires du présent accord insistent 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 recherche de contreparties 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 contreparties en temps libre, on peut envisager pour les cadres diverses solutions, par exemple :

- semaine de 4 jours : considérant le nombre important actuel d'heures de travail de l'encadrement, dû notamment aux déplacements, on peut envisager la semaine de 4 jours pour certaines catégories de cadres ;
- alternance de semaines de 4 jours et 5 jours : toujours dans le même esprit, mais afin de lisser la présence de l'encadrement quand cela est nécessaire, il peut être envisagé ce mode d'organisation, sans que cela 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 institutions représentatives du personnel ;

- la possibilité de moduler 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 lissage des rémunérations.

Retraite anticipée

Article 13

[En vigueur étendu](#)

Les salariés remplissant les conditions pourront demander à bénéficier du régime de retraite anticipée prévue par les textes.

Préretraite progressive

Article 14

[En vigueur étendu](#)

Le régime de préretraite progressive devra, dans la mesure du possible, être mis en oeuvre dans les entreprises de la profession qui a pour objectif 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 préretraite progressive continueront de bénéficier des dispositions relatives au compte épargne-temps.

Congé de fin de carrière

Article 15

[En vigueur étendu](#)

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.

Durée de l'accord

Article 16

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois celui-ci pourrait être revu si la législation évoluait et en particulier au cas où les dispositions légales ou l'environnement économique qui ont présidé à sa mise en oeuvre viendraient à être modifiées.

Commission de suivi

Article 17

[En vigueur étendu](#)

Afin de faire le point sur le plan économique et social, le suivi et le bilan de l'application du présent accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux dans les entreprises ainsi qu'au niveau de la branche, à l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Date d'entrée en vigueur

Article 18

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord fera l'objet de formalités légales de dépôt. Il sera applicable aux 2 dates actuellement prévues par la loi. Toutefois, par accord d'entreprise réduisant le temps de travail hebdomadaire en moyenne au minimum à 35 heures, il pourra prendre effet avant ces dates et au plus tôt, le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions correspondantes des conventions collectives Ouvrier ETAM et Cadres qui leur seraient

contraires.

Avenant du 18 mai 2006 relatif au dialogue social

La fédération française des entreprises gestionnaires de services aux équipements, à l'énergie et à l'environnement (FG3E) ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ;

Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération Enermine CFE-CGC ;

La fédération matériaux, céramique thermique Force ouvrière,

En vigueur étendu

Les parties signataires, constatant que l'accord du 27 septembre 2001, entré en vigueur le 27 octobre 2002, était conclu pour une durée de 3 ans, conviennent d'examiner les conditions d'exercice du dialogue social en vue de compléter l'article 6 " Droit syndical et liberté d'opinion " des conventions collectives ouvriers ETAM et cadres.

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises qui entrent dans le champ :

- de la convention collective nationale des ouvriers, employés techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et génie climatique du 7 février 1979 ;

- de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983.

Préambule

L'exercice du droit syndical et de la représentation du personnel est défini au titre II de la convention collective ouvriers/ETAM et au titre II de la convention collective des cadres qui en fixent les règles et les moyens.

Les parties signataires déclarent qu'au-delà de ce texte le dialogue social est indispensable.

Les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national et les représentants élus du personnel doivent pouvoir assurer leur mission au sein de leur entreprise ou de leur établissement en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Par le présent accord les parties signataires entendent :

- confirmer le rôle des représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national dans la négociation collective ;
- rendre conciliables l'activité professionnelle et l'exercice de mandats représentatifs ;
- améliorer les moyens prévus par le code du travail, nécessaires à l'exercice de leur mission.

Conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de mandats représentatifs

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises prendront en compte les activités syndicales et/ou des activités de représentants du personnel dans l'organisation du travail afin que ces derniers puissent exercer pleinement leurs différentes missions.

Egalité de traitement

Article 2

En vigueur étendu

Une fois par an, les représentants du personnel élus et les salariés exerçant une activité syndicale pourront demander une analyse de l'évolution de leur rémunération par rapport à l'évolution de la masse des rémunérations de salariés occupant des postes et/ou ayant des qualifications similaires. Ces comparaisons seront effectuées sur une période de 3 ans au moins et prendront en compte l'évolution des augmentations individuelles et collectives.

Les entreprises seront tenues de tirer les conséquences de ces analyses conformément à la loi.

Accès à la formation professionnelle continue

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises devront tout mettre en oeuvre pour maintenir aux salariés exerçant leurs mandats représentatifs un niveau de technicité et de professionnalisation.

Au cours de leurs mandats, ils devront avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux actions de formation.

A l'issue de leurs activités syndicales ou de représentants du personnel, ces salariés pourront bénéficier d'une formation de nature à faciliter, si nécessaire, leur réadaptation ou réorientation professionnelle.

Déroulement de carrière

Article 4 En vigueur étendu

Le déroulement de carrière des salariés exerçant une activité syndicale et/ou une activité de représentant du personnel fera l'objet d'un examen tenant compte des connaissances acquises du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou de tout autre évoqué précédemment, adapté à leur fonction spécifique, tous les 2 ans, dans le cadre des articles 6 " Information et orientation " de l'accord de branche du 25 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie et 4 du préambule de l'avenant n° 26 portant sur la classification des emplois des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 16 juin 2005.

Les employeurs ne pourront prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ou de représentant du personnel pour le déroulement de carrière.

Ils devront notamment s'assurer que l'évolution de la situation individuelle des salariés concernés ne présente pas d'anomalie par rapport aux règles et principes appliqués aux autres salariés de l'entreprise.

Relations contractuelles de branche

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Réunion paritaire annuelle de branche

Les salariés participants bénéficient d'un temps de préparation de 1/2 journée, hors temps de transport.

Chaque délégation syndicale peut comprendre jusqu'à 4 personnes.

5.2. Négociations paritaires

Les salariés participants bénéficient, pour chaque thème de négociation, d'un temps de préparation de 8 heures auquel s'ajoute, pour chaque réunion tenue dans le cadre du thème considéré, un temps de préparation de 1/2 journée, hors temps de transport.

Chaque délégation syndicale peut comprendre jusqu'à 4 personnes.

5.3. Groupes de travail paritaires

Chaque délégation syndicale est composée de 1 représentant et éventuellement de d'un second si le thème à traiter le rend nécessaire.

5.4. Réunions de la CPNE

La composition de la représentation syndicale aux réunions de la CPNE est fixée au paragraphe II : " Composition " de l'accord sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du 21 mai 1996.

5.5. Temps passé et frais engagés

Les réunions et le cas échéant les temps de préparation sus mentionnés seront considérés comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés seront à la charge de l'employeur.

Conditions d'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale

Article 6 En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent que l'exercice des responsabilités syndicales et/ou de représentant du personnel désigné par l'organisation syndicale au titre d'une négociation collective entraîne le cas échéant une formation adaptée au titre des congés de formation économique, sociale et syndicale.

A la demande de salariés, représentant des organisations syndicales ou du personnel, des formations au dialogue social pourront être intégrées dans le plan de formation de l'entreprise.

Durée de l'accord

Article 7 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dérogations

Article 8 En vigueur étendu

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective ne peuvent déroger au présent accord qui revêt un caractère impératif, sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

Révision

Article 9 En vigueur étendu

En application de l'article L. 132.7 du code du travail, les parties signataires ont prévu les modalités suivantes 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 lettre recommandée, avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la modification est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation

Article 10 En vigueur étendu

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

Formalités

Article 11 En vigueur étendu

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.

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

La fédération française des entreprises gestionnaires de services aux équipements, à l'énergie et à l'environnement (FG3E),

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La fédération chimie, mines, textile, énergie (CMTE) CFTC ;

Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération Enermine CFE-CGC ;

La fédération nationale des travailleurs de la construction CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord :

- soulignent l'importance qu'ils attachent à la promotion de 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 tout au long de la vie qui marquent leur volonté d'en faire une priorité d'action dans la branche ;
- considèrent que les certificats de qualification professionnelle constituent pour les salariés de la branche une réponse tout particulièrement adaptée aux besoins en matière de reconnaissance de leurs compétences professionnelles en raison de la spécificité de leurs métiers et des évolutions auxquelles la profession est confrontée ;

- estiment que les certificats de qualification professionnelle (CQP) qui attestent des qualifications obtenues dans un métier, renforcent les compétences professionnelles des salariés et reconnaissent les qualifications directement opérationnelles en entreprise et une expérience professionnelle effective favorisant ainsi leur maintien dans l'emploi et leur développement de carrière ;
- soulignent également que la mise en place de certificats de qualification professionnelle, qui permet en tant que de besoin de combler un vide de certification pour certains emplois, constitue une aide à l'insertion sociale et dans l'entreprise ainsi qu'à l'adaptation professionnelle, notamment des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- rappellent également les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 26 à la convention collective O/ETAM des équipements thermiques, qui prévoit que les compétences requises pour un emploi donné seront appréciées au regard des compétences acquises par le salarié par quelque moyen que ce soit (expérience professionnelle, validation des acquis de l'expérience, titres et diplômes de l'éducation nationale, formation professionnelle continue, certificats de qualification professionnelle) et soulignent l'importance qu'ils attachent à cette disposition au regard des possibilités de développement de carrière.

Article 1er
En vigueur étendu

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

Article 2
En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont des titres créés et délivrés par les partenaires sociaux dans une branche professionnelle selon les conditions que la CPNE de la branche détermine et qui visent à reconnaître et à valider des compétences professionnelles, notamment par le recours à la validation des acquis de l'expérience, ou tout dispositif de formation existant.

Article 3
En vigueur étendu

La qualification professionnelle peut s'obtenir :

- par des actions de formation ;
 - par la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- dont les contenus et les modalités sont définis dans un cahier des charges élaboré et approuvé par la CPNE et annexé à la décision de création du certificat de qualification professionnelle considéré.

Article 4
En vigueur étendu

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 professionnelles en vue de reconversion, et à toute autre catégorie de personnel désignée par la CPNE, au moyen de la formation dans le cadre du plan de formation, des périodes et contrats de professionnalisation, du droit individuel à la formation, de la validation des acquis de l'expérience, ou de tout autre dispositif qui permettrait un tel accès.

Article 5
En vigueur étendu

La CPNE est saisie des demandes motivées de création de CQP émanant de l'une des organisations signataires du présent accord qui aura identifié des besoins récurrents de compétences spécifiques au sein des entreprises de la branche. Elle est aussi habilitée à proposer elle-même la création d'un CQP.

Elle fixe les conditions de mise en oeuvre, de délivrance et de validation de chaque CQP et étudie et valide les cursus pédagogiques conduisant aux connaissances et compétences adaptées aux besoins identifiés.

Elle peut mandater, pour la définition et l'élaboration du contenu et des modalités de mise en oeuvre du CQP proposé, un groupe de travail paritaire composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés et par un nombre égal de représentants des employeurs et lui accorder les appuis techniques nécessaires. Ce groupe de travail paritaire rapporte à la CPNE pour validation du résultat de l'ensemble de ses travaux.

Elle fixe également les modalités et les conditions de renouvellement, de modifications et de suppression des CQP.

Les décisions de la CPNE prennent la forme d'une délibération.

Article 6
En vigueur étendu

La CPNE recense les formations existantes dans le secteur d'activité « équipements thermiques » (services efficacité énergétique, services valorisation énergétique des déchets, services aux équipements et fonctions supports) et étudie la nécessité de création d'un CQP correspondant à l'emploi qu'elle aura identifié.

Lorsque le besoin est avéré, la CPNE :

- établit le référentiel d'activités et de compétences correspondant à cet emploi en s'appuyant, pour la partie « activités » dudit référentiel sur sa description telle qu'elle figure à l'avenant n° 26 de la convention collective O/ETAM des équipements thermiques et, pour la partie « compétences », sur le répertoire des critères classants de ce même avenant ;
- 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 CPNE 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

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 900-1 du code du travail, les salariés des entreprises de la branche sont en droit de faire valider 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 oeuvre 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

En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle sont attribués par un jury de 5 personnes statuant 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 tuteur du candidat 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 dominante technique pour l'une et à dominante relationnelle pour l'autre ;

- 2 personnes désignées par les employeurs en fonction de leurs compétences, à dominante technique pour l'une et à dominante relationnelle pour l'autre ;

- le président de la CPNE 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 frais engagés par ses membres et ceux des candidats salariés d'une entreprise seront pris en charge selon les conditions des conventions collectives respectives en vigueur.

La CPNE sera régulièrement informée tant des CQP qui auront été attribués que des échecs constatés.

Article 9

En vigueur étendu

Un entretien professionnel sera organisé avec tout salarié qui aura obtenu un CQP dans le mois qui suit la décision du jury. Cet entretien, qui pourra s'inscrire dans le cadre des dispositions de l'article 6 de l'accord de branche du 24 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie, 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 correspond lorsque les compétences acquises dans le cadre de ce CQP seront effectivement mises en oeuvre.

Article 10

En vigueur étendu

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

Article 11

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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, toutes les autres parties signataires.

Article 13

En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2006, en vue de l'extension.

Article 15
En vigueur étendu

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

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

La fédération des services énergie environnement (FEDENE),

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFTD ;

La fédération chimie, mines, textile, énergie (CMTE) CFTC ;

Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH), affilié à la fédération Enermine CFE-CGC ;

La fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement CGT ;

La fédération générale CGT-FO,

En vigueur étendu

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers et ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Préambule

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009, en un véritable droit individuel encadré collectivement dans un but de sécurisation des parcours professionnels.

Ces réformes (accord national interprofessionnel 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 novembre 2009) sont à l'origine d'un ensemble d'outils (entretien professionnel, outils de positionnement et d'évaluation, personnalisation des actions, autoformation et e-formation...) qui permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'est intervenu le présent accord lequel est sans préjudice des textes normatifs à paraître.

Par ailleurs, la loi du 24 novembre 2009 donne la priorité aux personnes éloignées de l'emploi avec notamment la création du FPSPP, de la POE et de la portabilité du DIF. Les parties signataires souscrivent pleinement à ces priorités.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif de :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle (VAE, entretien professionnel, bilan de compétences) ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle (contrats et périodes de professionnalisation) ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du DIF, du CIF ;
- préparer les jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'apprentissage ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation.

Les parties signataires rappellent le rôle de la CPNE définie dans l'accord du 21 mai 1996, notamment en matière de formation professionnelle.

Elles conviennent de réexaminer et compléter cet accord au vu des dispositions du présent texte.

En conséquence, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Titre Ier : Choix de l'OPCA

Article 1er
En vigueur étendu

Il est préalablement rappelé que :

Les entreprises doivent effectuer avant le 1er mars de l'année suivant laquelle la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est due :

- un versement d'au moins 0,50 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe 20 salariés ou plus ;
- un versement d'au moins 0,15 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe moins de 20 salariés,
à un organisme collecteur paritaire agréé au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (art. R. 6331-2, R. 6331-9, L. 6331-14 du code du travail).

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent aussi effectuer à cet organisme paritaire collecteur agréé un versement de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence (art. L. 6331-1, L. 6331-2, L. 6331-3, R. 6331-2 du code du travail). Pour permettre la mise en place du présent accord, les entreprises mutualiseront les fonds au titre de la professionnalisation (0,5 % et du 0,15 % visés ci-dessus) au sein d'une section professionnelle paritaire de branche d'OPCALIA.

Les parties signataires rappellent que le service de proximité apporté par OPCALIA est considéré comme une priorité.
Les dispositions du présent titre ont pour objet d'améliorer la gestion des fonds de la formation.

Titre II : Objectifs et missions de l'observatoire

Article 1er

En vigueur étendu

L'observatoire des métiers, créé au niveau de la branche professionnelle, piloté par la CPNE, a pour objectif d'apporter, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en oeuvre, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.

La mission de l'observatoire consiste à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.

Cette mission générale se décline en 3 fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper l'évolution démographique et celle des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- à la lumière de ces 2 premières fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place de parcours de professionnalisation.

Article 2

En vigueur étendu

L'observatoire de métiers est piloté par la CPNE qui lui fixe ses missions dans le cadre de ses compétences, telles que définies à l'article précédent.

En tant que de besoin la CPNE pourra lui permettre de constituer en son sein des groupes de travail ad hoc pour assurer le suivi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.

Les résultats des travaux de l'observatoire seront transmis ainsi qu'un compte rendu portant sur l'utilisation des fonds qu'elle lui aura attribués l'année précédente, à la CPNE avant le 15 mai de chaque année. Ces informations seront aussi transmises, sur accord de la CPNE et suivant les modalités qu'elle définira aux partenaires sociaux de la branche professionnelle.

En vue d'assurer le fonctionnement de l'observatoire, la CPNE décidera en fonction des besoins de la somme qu'elle entend consacrer aux missions qu'elle lui aura confiée.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de consacrer en tant que de besoin, en application de l'article R. 6332-36 II 3° du code du travail, une enveloppe au financement de l'observatoire des métiers dans les limites prévues par le troisième paragraphe de l'article R. 6332-37-1 du code du travail.

Titre III : Formation en alternance, priorité pour la branche

Article 4

En vigueur étendu

Les parties rappellent qu'elles donnent la priorité au recrutement par le biais de l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Le recrutement par ce biais permet aux :

- apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances ;
- entreprises de la branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement de jeunes ainsi formés.

Il sera créé au niveau de la branche une bourse de l'emploi pour les apprentis en fin de formation au cas où l'entreprise formatrice ne pourrait garantir un emploi au jeune formé.

Conformément à l'article 42 de la convention collective des OETAM, la CPNE fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux. Sur cette base, les parties signataires s'engagent à adapter et à compléter les conventions collectives.

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

Article 7

En vigueur étendu

Entretien professionnel

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans.
Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés au moyen de formations adaptées à leurs projets professionnels dans l'entreprise.
Les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit.

Passeport formation

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier ses aptitudes et ses compétences acquises, soit par la formation initiale, soit du fait de ses expériences professionnelles.

La branche adopte le modèle de passeport formation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

Article 8 En vigueur étendu

La branche entend également reconnaître comme action de formation toute action facilitant l'individualisation des parcours de formation : diagnostics, positionnement, préparation à la VAE, évaluation avec possibilité d'accéder à une formation qualifiante.

En outre la branche :

- favorisera les actions de formation permettant d'acquérir ou de renforcer les savoirs fondamentaux ;
- portera une attention particulière aux salariés ayant un faible niveau de qualification, à ceux dont la qualification professionnelle pourrait se révéler prochainement obsolète et à ceux qui doivent se reconvertir ;
- encouragera fortement et assurera la promotion de la validation des acquis de l'expérience pour les publics adultes : contrat de professionnalisation adulte, DIF, période de professionnalisation...

La CPNE pourra demander à l'observatoire des métiers une étude sur les emplois à faibles qualifications.

Article 12 En vigueur étendu

Les sommes collectées par l'OPCA au titre de la professionnalisation sont mutualisées dès leur réception.

Ces sommes collectées, après imputation du budget de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications telle que définie à l'article 3, sont réparties de la façon suivante :

a) 25 % sont alloués au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions définies à l'article 5 de l'accord ;

b) 50 % sont alloués au financement :

-des contrats de professionnalisation ;

-des périodes de professionnalisation d'une durée minimale de 150 heures et visant un diplôme d'Etat, un titre à finalité professionnelle, une qualification ou un titre enregistrés au RNCP ou encore un certificat de qualification professionnelle,

-de la portabilité du DIF ;

c) 4 % sont alloués au financement des missions tutorales ;

d) 15 % sont alloués au financement des périodes de professionnalisation qui ne répondent pas aux critères définis au paragraphe b ci-dessus ;

e) 6 % sont alloués au financement du DIF prioritaire.

La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE, avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA, DIF, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, missions tutorales, observatoire des métiers), d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant. (1)

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe 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 sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé telles qu'elles résultent des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 30 septembre 2013 - art. 1)

Article 13 En vigueur étendu

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des 2 sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

A la demande de la CPNE, l'observatoire des métiers peut procéder à des études sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation, à l'emploi et à la promotion professionnelle.

Article 14

En vigueur étendu

La branche considère qu'il est important d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Elle demande à la CPNE de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaire d'OPCALIA pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment ceux prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

Titre V : Rôle des instances paritaires de la branche

Article 15

En vigueur étendu

Le rôle de la CPNE est défini au titre III « Rôle », 1 « Emploi », 2 « Formation », de l'accord de branche en date du 21 mai 1996.

Les nouvelles missions de la CPNE instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

- la CPNE pilote les travaux de l'observatoire des métiers qu'elle missionne ;
 - elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation ;
 - elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'observatoire des métiers ;
 - elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et au suivi de leur mise en oeuvre ;
 - elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA ;
 - elle est chargée de la mise en oeuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par OPCALIA des actions de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
 - elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles ;
 - elle mène une réflexion sur la fonction tutorale ;
 - elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les 3 ans ;
 - elle examine les conditions d'application du présent accord dans les entreprises de la branche ;
 - elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts avec les institutionnels.
- Dans le cadre de la gestion des fonds (art. 12), elle peut décider d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.
- La CPNE se réunira dans les 3 mois après la signature du présent accord et établira un calendrier.

Titre VI : Dispositions diverses

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

Bilan d'application

Les signataires de l'accord se réunissent tous les 3 ans en vue d'en faire le bilan d'application conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de l'article 15 du présent texte.

Article 17

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

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

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ 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.

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

FEDENE.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

En vigueur étendu

La somme globale due par les entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus, en vue du financement du FPSP calculée sur la base de leur contribution au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie à parts égales et donc s'imputera à hauteur de :

- 50 % au titre du plan de formation ;
- 50 % au titre de la professionnalisation.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour l'année 2011.

Article 4

En vigueur étendu

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

Article 5

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord 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 7

En vigueur étendu

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue d'extension.

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

FEDENE.

CFTC ;

CFE-CGC

CGT ;

FNCB CFDT ;

CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Conscients de l'enjeu que représente, pour la branche professionnelle, la pratique de la mixité, de la diversité et de l'égalité professionnelle, les parties signataires du présent accord entendent traiter de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les négociations de branche et s'inscrire dans le prolongement et le renforcement :

- 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 salariale 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 normatifs ;
- de l'article 23 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques 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 classification des emplois, de l'article 37 de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques 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 portant 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 thermiques 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 thermiques 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 relatifs aux rémunérations minimales.

A cet effet :

- ils soulignent 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, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en oeuvre une politique de mixité et d'égalité professionnelle entre les salariés ;
 - ils affirment que la mise en oeuvre 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 sensibiliser l'ensemble du personnel aux comportements susceptibles de porter préjudice à l'objectif poursuivi, lequel vise 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 oeuvre du présent accord afin, notamment, de proposer à la CPNEFP, 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 préconisées par le présent accord relève de la responsabilité de la direction des entreprises et que ces actions requièrent, pour leur mise en oeuvre, l'adhésion pleine et entière de l'ensemble des hiérarchies auxquelles devront être étroitement associées les instances représentatives du personnel en vue, notamment, d'identifier et de lever les obstacles susceptibles de freiner la mise en place des dispositifs convenus ;
 - ils reconnaissent avoir pris connaissance du premier rapport de branche, daté de septembre 2008, sur la situation comparée de conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes et rappellent que ce rapport constitue un recueil de données qu'il conviendra d'approfondir afin de replacer les inégalités avérées dans le cadre des dispositions ou des objectifs fixés par le présent accord. Ce rapport de branche actualisé sera susceptible d'être enrichi de nouveaux indicateurs proposés et validés par la CPNEFP et validés annuellement par les partenaires sociaux ; il sera régulièrement diffusé aux entreprises adhérentes.
- En conséquence, ils conviennent de ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

En vigueur étendu

Le processus de recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations à l'embauche, instaurer ou renforcer la mixité dans les métiers et les emplois, organiser la diversité des équipes et promouvoir l'égalité professionnelle.

A cet égard, les parties signataires réaffirment leur volonté de s'opposer à toute forme de discrimination lors du déroulement des opérations de recrutement et rappellent que le choix des candidats doit être exclusivement fondé sur les compétences acquises au regard des compétences professionnelles requises pour l'emploi considéré.

La mise en oeuvre 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 cabinets de recrutement auxquels elles sont susceptibles de faire appel.

Les différentes étapes du processus de recrutement doivent être conduites 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 niveaux et, à qualification professionnelle équivalente, le choix devra toujours s'opérer de manière à tendre vers une répartition femmes/hommes équilibrée. Les entreprises seront aussi attentives à une répartition équilibrée pour ce qui concerne les recrutements par la voie de l'alternance et ceux des candidats ou candidates à des stages en entreprise.

Dans toutes les entreprises, les recruteurs 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 En vigueur étendu

Conscients de la structure spécifique de la profession au plan de la mixité des emplois les signataires du présent accord entendent développer les emplois féminins, entre autres dans toutes les activités nouvelles, notamment celles qui relèvent de la protection de l'environnement et entendent par ailleurs infléchir la tendance à la concentration de l'emploi masculin dans le secteur des techniciens de terrain.

A cet effet, ils reconnaissent que les actions à engager sont de différents ordres et que celles-ci sont à la fois internes et externes à l'entreprise. Les actions internes visant principalement à organiser le travail et si possible l'ergonomie des postes de telle sorte que les emplois qui structurent l'entreprise soient accessibles à toutes les catégories de personnels. Les actions externes visant à développer l'image des métiers au sein desquels existe un fort déséquilibre entre hommes et femmes en vue de lever les préjugés infondés.

Afin de mettre en oeuvre ces dispositions, la CPNEFP donnera pour mission à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de lui proposer un répertoire de métiers, notamment à caractère technique, susceptible de tendre vers un taux de mixité accru, accompagné, le cas échéant, de propositions d'aménagements pour parvenir à cet objectif.

Des actions de communication, externes 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 « correspondants régionaux formation » de la branche en vue, notamment, de promouvoir l'accès de femmes à des emplois de techniciens.

Article 4 En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent l'intérêt que doivent trouver les entreprises et les salariés dans le juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

A cette fin, elles entendent donner à chaque salarié(e) 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 veilleront 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 plein l'employeur permettra, dans la mesure du possible, le passage à temps partiel des salarié(e)s qui en feraient 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 constituera pas une entrave au développement des qualifications et du déroulement de carrière du demandeur.

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

L'employeur informera les institutions représentatives du personnel des demandes de passage à temps partiel.

Article 5 En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques 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 condition 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 mesures collectives de revalorisation des salaires de leur catégorie et veilleront à ce que leur situation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption soit sans effet sur leur évolution salariale afin de favoriser l'égalité salariale recherchée et de lutter contre les disparités qui ne seraient pas licites car ne reposant pas sur des raisons à la fois objectives, matériellement vérifiables et pertinentes. Elles veilleront aussi à ce que ces congés n'entraînent pas un gel des droits en matière de formation.

Au retour 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 voire d'orientation professionnelle.

Dans le cas particulier 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 autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel cadre et OETAM sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des 3 premiers jours de la maladie ou de l'accident. Ces absences seront rémunérées à concurrence de 3 jours par an.

Article 6 En vigueur étendu

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 OETAM 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 conflits résultant de la non-application de cette disposition qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel seront 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 soulignent que ces accords font référence au premier rapport de branche sur la situation comparée des hommes et des femmes et conviennent de poursuivre l'analyse des comparaisons entre les rémunérations annuelles réelles versées aux femmes et aux hommes en s'appuyant sur la structure évolutive du rapport et en

procédant à ces comparaisons sur la base des données recueillies par niveau pour le personnel OETAM et par coefficient pour le personnel cadres.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} 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 parcours professionnels que les hommes, c'est-à-dire 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 parentaux d'éducation dont les salariés sont susceptibles de disposer 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 exigences afférentes à l'emploi et l'expérience acquise et ne doit être influencée par aucun autre facteur discriminant. Aucun critère interne d'évaluation des personnels 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 engagement syndical ou associatif, vrais ou supposés.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} 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 qualifications et dans le déroulement de leur carrière.

Pour la bonne application de cet article les entreprises s'assureront que le bénéfice des formations inscrites au plan de formation soit assuré sans discrimination 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 prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de paternité, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. Les parties signataires soulignent 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 à leur demande d'un entretien avec l'employeur, avant et après le congé considéré, pouvant être conjoint au cycle d'entretiens périodiques mis en place au sein de l'entreprise en vue d'examiner la nécessité de mettre en place une formation spécifique.

La CPNEFP demandera en outre à l'observatoire des métiers et des qualifications professionnelles 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 coeur 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 prendront l'initiative d'aller, dans cet esprit, à la rencontre des jeunes pour les stages de découverte des métiers.

Une réunion de la CPNEFP sur ce thème aura lieu dans le trimestre qui suivra 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 ouverts au titre du droit individuel à la formation.

(Arrêté du 20 février 2012, art. 1^{er})

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent que la question de l'égalité professionnelle est une préoccupation qui dépasse largement le cadre de la profession en raison même des causes historiques et sociologiques qui peuvent aujourd'hui encore constituer des freins à son développement en défavorisant l'accès des femmes à certains emplois ou à certains niveaux de responsabilité.

Aussi considèrent-elles que le présent accord devra faire l'objet d'une très large diffusion aux différents niveaux hiérarchiques des entreprises et faire l'objet d'actions de communication destinées à l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers ce document.

En outre, l'employeur fournira aux CE ou, à défaut, aux délégués du personnel et s'il existe au CCE, une fois par an, les informations chiffrées permettant 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 signataires après avoir rappelé le rôle de la CPNEFP de la branche conviennent de lui confier le suivi du présent accord.

Article 10

En vigueur étendu

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

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 12

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale non signataire représentative dans le champ 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 toutes les parties signataires.
Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 13
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ 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
En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ 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.

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

La FEDENE,

La FNCB CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

Le SNCH, affilié à la fédération Emermine CFE-CGC ;

La CGT-FO,

En vigueur étendu

Au titre I^{er} « Choix de l'OPCA », les deux paragraphes :

« Par ailleurs, une section financière particulière au titre des entreprises de moins de 10 salariés est créée au sein d'OPCALIA.

Cette section professionnelle paritaire se réunira autant que nécessaire afin de gérer les enveloppes financières conformément aux décisions prises par la CPNE de branche. »

sont supprimés.

Au titre II « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications », article 3 « Dispositions financières », le paragraphe :

« Les parties signataires conviennent de limiter à 75 000 € (soit le maximum prévu par la loi) par an le montant de l'enveloppe financière susceptible d'être affecté, chaque année, au fonctionnement de l'observatoire des métiers. »

est remplacé par le paragraphe suivant :

« Les parties signataires conviennent de consacrer en tant que de besoin, en application de l'article R. 6332-36 II 3° du code du travail, une enveloppe au financement de l'observatoire des métiers dans les limites prévues par le troisième paragraphe de l'article R. 6332-37-1 du code du travail. »

Au titre IV « Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie », article 11 « Droit individuel à la formation (DIF) », le paragraphe :

« Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF. »

est remplacé par le paragraphe suivant :

« Chaque salarié est informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF, annuellement pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée et à la fin du contrat pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée. »

« Désaccord sur le choix de l'action de formation », le paragraphe :

« En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation pendant deux exercices consécutifs (art. L. 6323-12 du code du travail), l'employeur est tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise un forfait de 9,15 € multiplié par le nombre d'heures acquises. »

est complété comme suit : « ainsi que le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation. »

Article 12 « Gestion des fonds », le paragraphe :

« La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation (et du plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés) pourra proposer à la CPNE à la fin du troisième trimestre de l'année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA-DIF-période de professionnalisation - contrat de professionnalisation - missions tutorales - observatoire des métiers) d'affecter l'excédent sur les postes le nécessitant. »

est remplacé par le paragraphe suivant :

« La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA-DIF - période de professionnalisation - contrat de professionnalisation - missions tutorales - observatoire des métiers) d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant. »

Le paragraphe :

« Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et doivent verser à cet organisme les sommes qui n'ont pas fait l'objet d'une utilisation directe avant le 30 décembre de l'exercice considéré. »

est remplacé par le paragraphe suivant :

« Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe au 31 décembre de l'exercice considéré et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante. »

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

FEDENE.

FNCB CFDT ;

SNCH, affilié à la fédération Enermine CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord :

Rappellent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions des articles 6 « Droit syndical et liberté d'opinion » et 7 « Délégués du personnel et comités d'entreprise », des conventions collectives 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 syndicales représentatives dans le champ d'application des conventions collectives précitées ;

Soulignent plus particulièrement leur volonté de favoriser le dialogue social et de développer les négociations dans toutes les entreprises 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 du travail ;

Soulignent que ces accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en oeuvre 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 validation dont le rôle, la mission, la composition, les pouvoirs et l'organisation sont définis comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

En vigueur étendu

La commission a pour rôle d'examiner si les accords conclus en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement dans les entreprises de moins de 200 salariés ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail peuvent être validés.

Dans ce cadre, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, elle est appelée à contrôler que l'accord collectif qu'elle est invitée à examiner n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 3

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale, présidée par le président de la commission sociale de la FEDENE ou par son représentant, est composée :

- d'un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application des conventions collectives précitées ;

- 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

En vigueur étendu

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 instances qui les ont désignés.

Article 5

En vigueur étendu

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 plan national (1) citées en annexe, dans un délai de 15 jours calendaires avant l'ouverture de la négociation. Elle doit indiquer l'objet de la négociation.

(1) L'article 5 est étendu à l'exclusion des termes « au plan 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^{er})

Article 6

En vigueur étendu

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 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 document indiquant 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 papier indiquant sa date de signature, et un exemplaire en version numérique.

Le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et, le cas échéant, le procès-verbal de carence 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 seront considérés comme du temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les membres de la commission concernée seront à la charge de l'entreprise au sein de laquelle la négociation de l'accord à valider s'est déroulée.

Ces frais seront remboursés à ces membres par leur employeur qui facturera à la FEDENE selon les taux et procédures en vigueur dans la branche. (1)

La FEDENE 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^{er})

Article 9

En vigueur étendu

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 transmission par son secrétariat. A défaut de décision dans le délai de 4 mois qui suit la transmission 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 satisfait aux formalités prévues au présent accord ;

- de non-validation dans le cas contraire.

Chacune des cinq organisations syndicales représentatives au niveau de la branche dispose d'une voix et la FEDENE 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^{er})

Article 10

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y 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
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit 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
En vigueur étendu

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue d'extension.

Article 14
En vigueur étendu

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 cette date en vue de le renégocier.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Liste des organisations syndicales représentatives au plan national (1)

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19.
Fédération CFTC - CMTE chimie, mines, textile, énergie, 128, avenue Jean-Jaurès, 93500 Pantin.
Syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération Enermine CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.
Fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement CGT, Case 413,263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex.
Fédération générale Force ouvrière, 170, avenue Parmentier, CS 20006,75479 Paris Cedex 10.
Fédération des services énergie environnement (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 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^{er})

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

FEDENE.

FG FO ;

FNCB CFDT ;

FCMTE CFTC ;

SNCH, affilié à la fédération Enermine CFE-CGC ;

FNSCBA CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, après avoir rappelé leur attachement aux dispositions de leur accord de branche du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et de son avenant du 20 décembre 2011 et après avoir souligné la priorité qu'ils entendaient donner à la formation en alternance ont constaté, à cet égard, une évolution progressive des besoins de financement exprimés par les entreprises de la branche.
C'est pour répondre à cette évolution que les parties signataires conviennent de modifier l'accord de branche du 8 décembre 2010 sur la formation professionnelle

tout au long de la vie.

Article 1er
En vigueur étendu

Les paragraphes des articles ci-dessous :

« Article 5
Dispositions financières relatives à l'apprentissage

Les parties conviennent d'allouer jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions suivantes :

Article 6
Contrat de professionnalisation

Jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement des contrats de professionnalisation.

Article 9
Développement du tutorat

Jusqu'à 5 % des fonds de la professionnalisation sont réservés à la mission tutorale.

Article 10
Période de professionnalisation

Jusqu'à 20 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement de la période de professionnalisation.

Article 11
Droit individuel à la formation (DIF)

Jusqu'à 15 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement du DIF. »
Et l'article 12 relatif à la gestion des fonds sont remplacés par le nouvel article 12 ci-dessous :

« Article 12
Gestion des fonds

Les sommes collectées par l'OPCA au titre de la professionnalisation sont mutualisées dès leur réception.
Ces sommes collectées, après imputation du budget de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications telle que définie à l'article 3, sont réparties de la façon suivante :

- a) 25 % sont alloués au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions définies à l'article 5 de l'accord ;
- b) 50 % sont alloués au financement :
 - des contrats de professionnalisation ;
 - des périodes de professionnalisation d'une durée minimale de 150 heures et visant un diplôme d'Etat, un titre à finalité professionnelle, une qualification ou un titre enregistrés au RNCP ou encore un certificat de qualification professionnelle,
 - de la portabilité du DIF ;
- c) 4 % sont alloués au financement des missions tutorales ;
- d) 15 % sont alloués au financement des périodes de professionnalisation qui ne répondent pas aux critères définis au paragraphe b ci-dessus ;
- e) 6 % sont alloués au financement du DIF prioritaire.

La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE, avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA, DIF, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, missions tutorales, observatoire des métiers), d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe au 31 décembre de l'exercice considéré, et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante. »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le jour qui suit son dépôt.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant 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 5 septembre 2014 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise

FEDENE.

FNCB CFDT ;

SNCH CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord :

Rappellent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions des articles 6 « Droit syndical et liberté d'opinion » et 7 « Délégués du personnel et comités d'entreprise » de la convention collective rappelée 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 syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective précitée ;

Soulignent plus particulièrement leur volonté de favoriser le dialogue social et de développer les négociations dans toutes les entreprises 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 de travail ;

Soulignent que ces accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (art. L. 2232-21 du code du travail), 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 validation dont le rôle, la mission, la composition, les pouvoirs et l'organisation sont définis comme suit.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2
En vigueur étendu

La commission a pour rôle d'examiner si les accords conclus en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement dans les entreprises de moins de 200 salariés ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail peuvent être validés.

Dans ce cadre, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, elle est appelée à contrôler que l'accord collectif qu'elle est invitée à examiner est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 3
En vigueur étendu

La commission paritaire nationale, présidée par le président de la commission sociale de la FEDENE ou par son représentant, est composée :

- d'un membre de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective précitée parmi les deux représentants désignés par chacune d'elles ;

- d'un nombre au plus égal de représentants de la FEDENE.

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
En vigueur étendu

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 instances qui les ont désignés.

Article 5
En vigueur étendu

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 avis de réception adressée aux organisations syndicales représentatives au plan national (1) citées en annexe, dans un délai de 15 jours calendaires avant l'ouverture de la négociation. Elle doit indiquer l'objet de la négociation.

(1) Termes : « au plan national » exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(ARRÊTÉ du 6 juillet 2015 - art. 1)

Article 6
En vigueur étendu

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 document indiquant 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 papier indiquant sa date de signature et un exemplaire en version numérique ;
- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et, le cas échéant, le procès-verbal de carence 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
En vigueur étendu

Dès lors que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse aux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective précitée et à leur fédération nationale :

- au plus tôt une lettre indiquant la date fixée pour la tenue de la commission ;
- au moins 3 semaines calendaires avant cette date le dossier complet tel que défini à l'article 6.

Article 8
En vigueur étendu

Le représentant et son remplaçant bénéficieront d'un temps de préparation de 1 demi-journée.

Ce temps de préparation, le temps passé à la commission ainsi que le temps de transport pour se rendre à la commission seront considérés comme du temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les membres de la commission concernée seront à la charge de l'entreprise au sein de laquelle la négociation de l'accord à valider s'est déroulée. (1)

(1) Termes : « les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les membres de la commission concernée seront à la charge de l'entreprise au sein de laquelle la négociation de l'accord à valider s'est déroulée » exclus de l'extension comme étant contraires aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail ;
(ARRÊTÉ du 6 juillet 2015 - art. 1)

Article 9
En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, la commission paritaire de branche se prononce à l'issue de la réunion sur la validité des accords qui lui sont présentés.

Toutefois, si les membres le jugeaient nécessaire, la commission tiendrait une seconde réunion.

En tout état de cause, la décision doit intervenir dans le délai de 4 mois qui suit la réception du dossier complet au secrétariat de la commission.

A défaut de décision dans le délai de 4 mois qui suit la transmission de l'accord à la commission paritaire de branche susvisée, celui-ci est réputé 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 satisfait aux formalités prévues au présent accord ;
- de non-validation dans le cas contraire.

La validation est acquise dès lors que la FEDENE, d'une part, et les organisations syndicales représentatives, d'autre part, ont émis un avis favorable de validation.

En ce qui concerne la FEDENE, l'avis favorable sera rendu à la majorité de ses membres.

En ce qui concerne les organisations syndicales représentatives, l'avis sera rendu conformément aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 10
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y 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
En vigueur étendu

Le présent avenant 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.

Article 13
En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le jour qui suit son dépôt.

Annexe

En vigueur étendu

Validation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Liste des organisations syndicales représentatives (1)

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, avenue Simon- Bolivar, 75950 Paris Cedex 19.
Fédération chimie, mines, textile, énergie CFTC, 128, avenue Jean-Jaurès, 93500 Pantin.
Syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH), affilié à la fédération Enermine CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.
Fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement CGT, case 413, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex.
Fédération générale Force ouvrière, 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10.
Fédération des services énergie environnement (FEDENE), 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris.

(1) : En vertu du décret du 12 juin 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Accord du 22 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle

FEDENE.

FNCB CFDT ;

FCMTE CFTC ;

SNCH CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009 et l'accord interprofessionnel du 14 février 2013 et la loi du 5 mars 2014, pour permettre aux salariés de continuer à actualiser leurs connaissances, d'acquérir des compétences tout au long de leur vie professionnelle, mais aussi pour accompagner les demandeurs d'emploi et leur permettre de trouver rapidement un emploi.
Ces réformes, qui sont à l'origine d'un ensemble d'outils (période de professionnalisation, compte personnel de formation, entretien professionnel ...), permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'intervient le présent accord, lequel est sans préjudice des textes

réglementaires à paraître.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, mais également comme facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, des seniors, des demandeurs d'emploi, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle à travers des dispositifs tels que la validation des acquisitions de l'expérience, l'entretien professionnel, le bilan de compétences, le certificat de qualification professionnelle ... ;
- de favoriser l'acquisition de qualifications tout au long de la vie professionnelle (contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, parcours professionnels et certifiants) ;
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation, du congé individuel de formation ;
- de préparer des jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'alternance ;
- d'assurer l'égalité (l'équité) entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- de réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation ;
- de considérer la formation comme un investissement, et permettre la mise en place de parcours de formation, pour apporter des réponses aux entreprises dans la recherche de personnel qualifié et responsabiliser les salariés sur leur développement de carrière.

La loi sur la transition énergétique nous incite à réfléchir aux enjeux énergétiques et climatiques. Pour ce faire, l'observatoire des métiers devra conduire des études prospectives sur l'évolution de nos métiers, en s'appuyant sur les besoins exprimés par les entreprises, les observatoires régionaux et territoriaux et sous le contrôle la CPNEFP.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

En vigueur étendu

Il est indiqué que les entreprises sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1er mars de chaque année, leur contribution, assise sur les rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article L. 6331-1 du code du travail au titre du financement de la formation professionnelle continue.

Article 3

En vigueur étendu

L'observatoire des métiers créé au niveau de la branche professionnelle, piloté par la CPNEFP, a pour objectif, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en oeuvre, d'apporter son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.

La mission de l'observatoire consiste à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.

Cette mission générale se décline en plusieurs fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper les évolutions démographiques, qualitatives et quantitatives des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- identifier les métiers et les compétences clés pour l'avenir. Une attention particulière devra être portée aux mutations professionnelles techniques et/ou technologiques, liées aux filières et aux métiers de la transition énergétique ;
- à la lumière de ces fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place des parcours de professionnalisation ;
- conduire des études et recherches en matière de formation professionnelle, notamment CQP, CQPI, titres professionnels et également dans le domaine de l'apprentissage.

Pour réaliser ces travaux, l'observatoire pourra s'appuyer sur les observatoires régionaux et territoriaux, ainsi que sur les besoins exprimés par les entreprises et la CPNEFP.

En tant que de besoin, la CPNEFP pourra lui permettre de constituer en son sein des groupes de travail ad hoc pour assurer le suivi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.

L'observatoire élabore chaque année le budget prévisionnel dont il a besoin pour mener ses études et la diffusion de ses travaux et le transmet à la CPNEFP. Seule la CPNEFP décidera du montant alloué à l'observatoire.

L'observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNEFP des travaux qu'il réalise.

La CPNEFP décidera de la diffusion des études et analyses réalisées.

La formation en alternance, une priorité pour la branche

Les signataires considèrent que l'alternance apporte aux jeunes et aux demandeurs d'emploi des moyens adaptés pour accéder à un emploi, et aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties rappellent qu'elles donnent la priorité au recrutement par le biais de l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Le recrutement par ce biais

permet :

- aux apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances ;

- aux entreprises de la branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement de jeunes ainsi formés.

La CPNEFP fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux.

Article 5 En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation ont vocation à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnue.

Une attention particulière sera accordée aux personnes sorties du système éducatif sans aucune qualification professionnelle reconnue, aux demandeurs d'emploi, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus dès leur inscription à Pôle emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;

- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles.

La durée du contrat pourra être portée à 24 mois et la durée de la formation pourra dépasser 25 % de la durée du contrat de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures (art. L. 6325-12, L. 6325-13, L. 6325-14 du code du travail).

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maternité, de la maladie du titulaire, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé par renouvellements pour la durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves prévues ci-dessus.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9 du code du travail, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La prise en charge des actions de formation par l'OPCA de la branche se fait sur la base d'un forfait horaire validé par la CPNEFP.

Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

La CPNEFP est chargée de la mise en oeuvre de ce forfait.

Article 6 En vigueur étendu

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 65 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;

- 80 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 70 % et 85 % du Smic dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle d'un même niveau.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation (art. L. 6325-6 du code du travail).

Article 7 En vigueur étendu

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (art. L. 6324-1 du code du travail).

A cet effet, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à des actions de formation visant :

- l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou d'un CQPI (certificat de qualification professionnelle interprofessionnelle) ;

- l'obtention d'une qualification professionnelle inscrite au répertoire national de la certification professionnelle ;

- l'obtention d'une qualification reconnue par la branche ;

- l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;

- l'accès à une certification ou obligations réglementaires inscrites à l'inventaire établi par la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle).

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP de la branche le soin d'adapter, de réviser ou d'actualiser les actions de formation visées ci-dessus, compte tenu notamment des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

1. Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;

2. Une phase de réalisation des actions de formation ;

3. Une phase de certification des parcours de formation.

Les parties au présent accord conviennent de privilégier la mise en oeuvre des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, du fait :

- des évolutions technologiques ;

- des contraintes environnementales ;
- des évolutions des métiers ;
- de l'évolution professionnelle : accession à des fonctions nouvelles ou formation dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- de l'obtention d'une reconnaissance du travailleur handicapé ;
- d'une reconnaissance de la situation de handicap du travailleur ;
- d'une déclaration d'inaptitude du salarié à son poste.

Durée des actions de formation

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- aux actions financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation (CPF) prévu à l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCPC (commission nationale de la certification professionnelle) et correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

La prise en charge des actions de formation par l'OPCA de la branche se fait sur la base d'un forfait horaire fixé par la CPNEFP.

Article 8 En vigueur étendu

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation est ouvert à toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures. Dans le respect des conditions légales et réglementaires, le compte sera alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Dans le cadre de la performance énergétique les entreprises sont encouragées à abonder le compte personnel de formation par accord d'entreprise dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-8 du code du travail.

Article 9 En vigueur étendu

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- celles qui permettent d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Sont également éligibles les formations indiquées ci-dessous, sous réserve qu'elles soient inscrites à l'une des listes élaborées par la CPNEFP de la branche, par le COPANEF ou par le COPAREF de la région où travaille le salarié :

- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les formations inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCPC) et retenues par la CPNEFP de la branche ;
- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

L'observatoire des métiers est chargé d'actualiser les listes déposées au COPANEF et au COPAREF pour les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de leur ressort, et de celles de la branche.

Article 10 En vigueur étendu

Lorsque le compte de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de la branche finance selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration :

1. Les frais pédagogiques de l'action mise en oeuvre, comprenant les frais d'évaluation préformatrice et de certification ;
2. Les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;
3. Les rémunérations des salariés, pour la partie de l'action mise en oeuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

Dans le respect des conditions légales et réglementaires, les entreprises d'au moins 10 salariés peuvent financer directement le compte personnel de formation par accord d'entreprise, conclu pour 3 ans. Dans ce cas, le pourcentage de la contribution unique sera ramené de 1 % à 0,8 %.

En ce qui concerne la « valorisation » de parcours de formations des IRP, les parties conviennent de se revoir à nouveau à la suite de la publication des textes réglementaires à venir sur le sujet.

Article 11 En vigueur étendu

Les parties conviennent que le développement du tutorat (tuteur dans le cadre de contrat ou de période de professionnalisation, maître de stage, maître, maître d'apprentissage...) est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle.

En effet, le tuteur joue un rôle essentiel dans l'accueil, l'intégration du jeune dans l'entreprise, la confirmation de son projet professionnel par la transmission de sa

propre expérience.

Les missions du tuteur - choisi sur la base du volontariat - ont pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés dans l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- de transmettre les règles relatives à la sécurité au poste de travail en vue de réduire les risques d'accidents du travail ;
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation de ces personnes.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Un tuteur pourra encadrer deux salariés au maximum.

La branche encourage fortement les entreprises à reconnaître les missions exercées par les tuteurs.

Ainsi, pour favoriser l'exercice de cette mission tutorale, les parties mettent l'accent sur le fait que le salarié doit, au préalable, bénéficier d'une préparation et, en tant que de besoin, d'une formation spécifique.

L'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise.

Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie
Information et orientation

Article 12

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans.

Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés au moyen de formations adaptées à leurs projets professionnels dans l'entreprise.

Les conclusions de l'entretien seront formulées par écrit.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, tous les 6 ans l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en oeuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels existants dans l'entreprise, essentiels à l'activité professionnelle.

Article 13

En vigueur étendu

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formations en entreprise ;
- les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CPNEFP de la branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue ;
- les activités tutorales exercées.

Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

Article 14

En vigueur étendu

La branche apporte son concours pour faire connaître et valoriser l'image de ses métiers ; notamment dans le cadre de contrat conclu entre la branche et les ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Ce partenariat a pour objectif d'attirer les jeunes vers la profession, de renforcer l'attractivité des métiers de la branche et de mettre en place les conditions d'information et d'échange avec les personnels de l'enseignement et de l'orientation.

La CPNEFP est consultée préalablement à la signature de ces accords.

Des partenariats seront également recherchés en particulier avec Pôle emploi, les missions locales, l'APEC, des opérateurs régionaux de la formation et de l'orientation professionnelles.

Article 15

En vigueur étendu

La CPNEFP décidera de la répartition des fonds de la professionnalisation (tutorat, aide à la fonction tutorale, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation).

La section paritaire professionnelle de l'OPCA de la branche aura en charge la gestion et (1) le suivi du budget de la professionnalisation.

(1) Les mots : « la gestion et » figurant à l'alinéa 2 de l'article 15 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 16

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de promouvoir, au sein des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Elles considèrent que la mixité, lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre d'égalité professionnelle, constitue un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social. Elles érigent en principe général que les actions de formation doivent être accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

A cet égard, les entreprises assureront un accès équitable entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du CPF.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP de la branche professionnelle concernée.

Article 17

En vigueur étendu

La branche considère qu'il est important d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Elle demande à la CPNEFP de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaire d'OPCALIA pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment en prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

(1) L'article 17 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-44, R. 6332-78 et R. 6332-94 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 18

En vigueur étendu

Le rôle de la CPNEFP est défini au titre III - Rôle 1. Emploi, 2. Formation de l'accord de branche du 21 mai 1996.

Les missions de la CPNEFP instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

- la CPNEFP pilote les travaux de l'observatoire des métiers qu'elle missionne ;
 - elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation ;
 - elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'observatoire des métiers ;
 - elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et du suivi de leur mise en oeuvre ;
 - elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA ;
 - elle est chargée de la mise en oeuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par OPCALIA des actions de formation dans le cadre de la professionnalisation ;
 - elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles ;
 - elle mène une réflexion sur la fonction tutorale ;
 - elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les 3 ans ;
 - elle examine les conditions du présent accord dans les entreprises de la branche ;
 - elle assure le suivi de l'accord ;
 - elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts institutionnels.
- Dans le cadre de la gestion des fonds elle peut décider d'affecter l'excédent sur les postes le nécessitant.

Article 19

En vigueur étendu

Les signataires de l'accord se réunissent tous les 3 ans en vue d'en faire le bilan d'application.

Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 21

En vigueur étendu

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

Article 22

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

Article 23
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord 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 24
En vigueur étendu

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

Textes Salaires

Accord du 3 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 27 octobre 2009, art. 1er)

FG3E.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

La valeur du point est portée à 33,60 € au 1^{er} juillet 2009.

Article 3

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 figurant dans le premier rapport de branche 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 entre autres 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 programmer les mesures permettant de supprimer les inégalités salariales avant le 31 décembre 2010, les signataires du présent accord s'engagent à approfondir l'analyse de situations mises en évidence par ledit rapport, à agir en sorte que les inégalités avérées disparaissent et à en faire le constat formel 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

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

Article 6

En vigueur étendu

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 toutes les autres parties signataires.

Article 7

En vigueur étendu

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 8

En vigueur étendu

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2006, en vue d'extension.

Accord du 26 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2014

La FEDENE,

La FNCB CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

Le SNCH CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

La valeur du point est portée à 35,80 € au 1er juillet 2014.

Article 3

En vigueur étendu

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(En euros.)

Coefficient	Rémunération minimale 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
En vigueur étendu

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 dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement 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 5
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2014.

Article 6
En vigueur étendu

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 7 octobre 2015 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

La FEDENE,

La FNCB CFDT ;

La CMTE CFTC ;

Le SNCH CFE-CGC,

Article 1er
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

La valeur du point est portée à 36,09 € au 1er septembre 2015.

Article 3
En vigueur étendu

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
95	42 171
105	46 610
115	51 049
120	53 269
140	62 147
160	71 025
180	79 903

Article 4
En vigueur étendu

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 largement 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. Cette analyse comparant les 3 années précédentes sera présentée avant le 1er juillet de chaque année.

Article 5
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er septembre 2015.

Article 6
En vigueur étendu

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

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 ;
Vu l'accord du 4 novembre 1985 portant délimitation du champ d'application professionnel de la convention susvisée en ce qui concerne le secteur de l'incinération des ordures ménagères complétant son article 1er ;
Vu l'avenant n° 1 du 12 mars 1985 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 juin 1986 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, tel que complété par l'accord du 4 novembre 1985, les dispositions de :

- la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 ;
- l'accord du 4 novembre 1985 portant délimitation du champ d'application professionnel de la convention susvisée en ce qui concerne le secteur de l'incinération des ordures ménagères complétant son article 1er ;
- l'avenant n° 1 du 12 mars 1985 à la convention collective susvisée.

L'avant-dernier alinéa du paragraphe 20-1 de l'article 20 de la convention est étendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le paragraphe 22-2 de l'article 22 de la convention est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail et les paragraphes 22-3 et 22-4 sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 et 6 de l'accord annexé), modifiée par l'article 70 de la loi n° 84-575 du 9 juillet 1984.

Le premier alinéa du paragraphe 30-1 de l'article 30 de la convention est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée et des textes la complétant est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

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.

ARRETE du 11 janvier 1989

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 portant extension de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 et les textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'accord du 9 septembre 1988 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 octobre 1988 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

En vigueur étendu

Article 1^{er}

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 9 septembre 1988 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du paragraphe 39-4 de l'article 39.

L'article 22 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le paragraphe 30-1 de l'article 30 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail.

Le paragraphe 30-2 de l'article 30 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-24-1 et L. 122-32-12 du code du travail.

Le paragraphe 39-3 de l'article 39 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 236-1 du code du travail.

ARRETE du 24 mai 1989

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 janvier 1989, portant extension de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 et les textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 2 du 19 décembre 1988 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 1er février 1989 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par trois représentants des organisations des salariés ;

Considérant qu'un avenant à une convention collective qui modifie certaines clauses relatives aux conditions d'emploi et de travail des salariés concernés peut valablement être négocié et conclu alors même que ces clauses portent sur des objets différents ;

Considérant que, sous réserve du respect des dispositions légales d'ordre public, la fixation des rémunérations est librement déterminée par les accords collectifs de travail ;

[En vigueur](#)

Article 1^{er}

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'avenant n° 2 du 19 décembre 1988 à la convention collective susvisée.

L'article 22.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 4, du code du travail.

ARRETE du 22 septembre 1989

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 mai 1989, portant extension de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 et les textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 3 du 28 juin 1989 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 août 1989 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

[En vigueur](#)

Article 1^{er}

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'avenant n° 3 du 28 juin 1989 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 3 octobre 1989

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 mai 1989, portant extension de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 et les textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 19 avril 1989 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 juillet 1989 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

En vigueur

Article 1^{er}

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 19 avril 1989 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

ARRETE du 4 septembre 1990

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 septembre 1989, portant extension de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 et les textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 4 du 25 avril 1990 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 juillet 1990 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

Article 1er

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983, les dispositions de l'avenant n° 4 du 25 avril 1990 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 16 juillet 1991

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 septembre 1990, portant extension de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 et les textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 5 du 18 avril 1991 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 juin 1991 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983, les dispositions de l'avenant n° 5 du 18 avril 1991 à la convention collective susvisée relatif aux salaires.

ARRETE du 6 juillet 1992

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 juillet 1991, portant extension de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 et les textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 6 du 14 avril 1992 à la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 juin 1992 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail,

Article 1er

En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983, les dispositions de l'avenant n° 6 du 14 avril 1992 à la convention collective susvisée relatif aux salaires.

ARRETE du 27 juillet 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 juillet 1992, portant extension de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 7 du 10 mai 1994 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 juin 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Arrête :

[En vigueur](#)

Art. 1er

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'avenant n° 7 du 10 mai 1994 à la convention collective susvisée relatif aux salaires.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Art. 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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-23 en date du 21 juillet 1994.

ARRETE du 2 mai 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 27 juillet 1994 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 juillet 1994, portant extension de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 et des textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 8 (Salaires) du 10 janvier 1996 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 avril 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

[En vigueur](#)

Article 1^{er}

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'avenant n° 8 (Salaires) du 10 janvier 1996 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-10 en date du 18 avril 1996.

ARRETE du 25 octobre 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 décembre 1999, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 décembre 1999, portant extension de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord (salaires) du 31 mai 2001 conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 31 juillet 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133 du code du travail,

En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application entrant dans celui de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 et dans celui 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 (salaires) du 31 mai 2001 conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 Conventions collectives n° 2001/25 en date du 24 juillet 2001.

ARRETE du 4 octobre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 février 2005, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 16 juin 2005 (salaire minimum mensuel garanti et rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 26 du 16 juin 2005 (classification des O/ETAM) à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 27 du 16 juin 2005 (notice à l'usage des entreprises ; organisation de la classification et classement des emplois) à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 28 du 16 juin 2005 (rémunérations et diverses primes et indemnités) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 7 août 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 22 septembre 2005,

Article 1er, 2, 3

En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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 16 juin 2005 (salaire minimum mensuel garanti et rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

- de l'avenant n° 26 du 16 juin 2005 (classification des O/ETAM) à la convention collective susvisée ;

- de l'avenant n° 27 du 16 juin 2005 (notice à l'usage des entreprises ; organisation de la classification et classement des emplois) à la convention collective susvisée ;

- de l'avenant n° 28 du 16 juin 2005 (rémunérations et diverses primes et indemnités) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits 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 et des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/27.

ARRETE du 9 novembre 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 octobre 2005, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 8 juillet 2005, relatif à diverses primes et indemnités, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 septembre 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1er, 2, 3 En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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 sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par 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 conventions collectives n° 2005/27.

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.

Texte de base

Convention collective nationale du 7 février 1979

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application (1)

Article 1

En vigueur étendu

1.1. La présente convention collective conclue conformément aux dispositions du titre III du livre Ier du code du travail régit, pour l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise dans les entreprises dont l'activité a pour objet l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique 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 classée aux activités 59-03 ou 59-04, 08-02 et 87-09 des nomenclatures d'activités et de produits de 1973).

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

(1) Voir accord du 4 novembre 1985.

Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 24 du 10 décembre 1996 en vigueur à l'extension BO conventions collectives 97-2.

1.1. La présente convention collective conclue conformément aux dispositions du titre III du livre I^{er} du code du travail régit, pour l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise dans les entreprises dont l'activité a pour objet :

- d'assurer la livraison de chaleur et de froid aux différents secteurs de l'activité économique par la gestion ;
- de la production d'énergie calorifique ou frigorifique à partir d'une ou plusieurs unités, ou de sa collecte ;
- du transport de celle-ci par un réseau empruntant en particulier les voies publiques ou privées ;
- de la distribution de cette énergie aux clients et abonnés.
- d'assurer la gestion et/ou la maintenance des installations thermiques et de climatisation et des équipements techniques associés dans les secteurs résidentiel, tertiaire et industriel.

Dans ce but elles surveillent, entretiennent, dépannent, garantissent, renouvellent les appareils et les installations et en assurent le fonctionnement et les approvisionnements.

- d'assurer le traitement avec valorisation énergétique et l'incinération avec ou sans valorisation énergétique des déchets ménagers et assimilés ainsi que le traitement thermique des déchets d'activités de soins.

Elles assurent éventuellement les services ou prestations qui peuvent être adjoints aux précédents.

L'activité d'incinération des déchets ménagers est soumise à la clause de répartition prévue par l'accord du 4 novembre 1985 étendu et annexé à la présente convention.

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

(1) Voir accord du 4 novembre 1985.

Durée, dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

2.1. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par une des organisations signataires avec un préavis minimum de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres organisations signataires par pli recommandé avec avis de réception.

2.2. Toutefois, 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.

Révision ou modification

Article 3

En vigueur étendu

3.1. La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties signataires.

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes et délais prévus pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. Les discussions devront s'ouvrir dans le délai des 30 jours francs qui suivent la date de la notification de la demande de révision.

3.2. 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 nouvelle prescription légale ou réglementaire.

Adhésion

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 9 septembre 1988 étendu par arrêté du 11 janvier 1989 JORF 25 janvier 1989

4.1. La faculté d'adhérer ultérieurement à la présente convention est ouverte et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail sous réserve que l'adhésion soit totale.

4.2. La partie qui aura décidé d'adhérer à cette convention devra en informer les parties signataires par lettre recommandée. Son adhésion sera valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion au siège de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Conciliation, arbitrage

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Les conflits collectifs ou individuels pouvant avoir un caractère collectif résultant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective nationale, ainsi que des conventions régionales, sont soumis, suivant le cas, à des commissions nationales ou régionales de conciliation.

Les commissions régionales de conciliation n'ont à connaître que des conflits, tels que définis à l'alinéa précédent, qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises situées dans le ressort territorial des conventions collectives régionales correspondantes.

La commission nationale de conciliation est saisie de tout conflit collectif ou individuel pouvant avoir un caractère collectif ayant pour cause l'application ou l'interprétation de la convention collective nationale ou des conflits qui n'ont pu être réglés sur le plan régional.

5.2. Toute commission de conciliation est composée :

- pour les salariés : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale signataire de la présente convention ;

- pour les employeurs : d'un même nombre total de membres titulaires et de membres suppléants.

5.3. Quand la commission de conciliation intéressée est saisie d'un conflit tel que défini au 1^{er} alinéa du § 5.1, elle doit se réunir dans les 5 jours francs qui suivent la notification de ce conflit par l'une des parties qu'elle convoque pour les entendre. Celles-ci peuvent se faire assister d'un conseil de leur choix.

A l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi qui constate la décision prise et précise les points sur lesquels l'accord a été réalisé et, le cas échéant, ceux sur lesquels le désaccord persiste.

5.4. Lorsque la commission nationale de conciliation, se prononçant à l'unanimité des organisations représentées, donne un avis motivé sur l'interprétation d'une disposition de la convention, le texte de cet avis doit être consigné au procès-verbal. Cet avis motivé d'interprétation est applicable dans les conditions définies au titre II, chapitre VI, du livre V du code du travail.

5.5. Quand aucune solution à ce conflit n'a pu être trouvée, la commission nationale de conciliation peut décider de faire appel à la procédure prévue au chapitre V du titre précité du code du travail.

5.6. Quel que soit le conflit, sa nature ou sa durée, la sécurité du matériel ou celle des établissements reconnus prioritaires suivant la nomenclature de l'annexe n° 3 ne doit pas être compromise.

5.7. En toute hypothèse, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle au recours du salarié devant les tribunaux compétents.

Titre II : Droit syndical et représentation du personnel

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 6 **En vigueur étendu**

Modifié par Accord du 19 avril 1989 étendu par arrêté du 3 octobre 1989 JORF 11 octobre 1989

6.1. Principes généraux

Les parties contractantes reconnaissent le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion. Elles s'engagent de ce fait :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition de travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux ;
- à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

6.2. Droit syndical dans les entreprises

6.2.1. Les parties contractantes reconnaissent également l'existence du droit syndical dans les entreprises. Elles s'engagent à en faciliter l'exercice collectif dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires existantes ou qui interviendront à cet effet et en tenant compte des sujétions propres à la profession et, plus particulièrement, de la dispersion des lieux de travail et du fait que ceux-ci sont situés chez les clients et non dans les locaux appartenant aux entreprises.

Cette reconnaissance s'applique :

- à la garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives ;
- à la protection des délégués syndicaux prévue par l'article L. 412-18 du code du travail, ainsi qu'aux prérogatives et missions des syndicats ou des sections syndicales et des délégués syndicaux dans l'entreprise, notamment la discussion et la conclusion d'accords d'entreprise.

6.2.2. a) Collecte des cotisations et liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux sur les lieux de travail sauf impossibilité de service, en dehors des postes de travail, mais sur le temps de travail dans la limite d'une heure par mois, éventuellement cumulable dans le cours d'une année civile sans préjudice de l'application de l'article L. 412-7 du code du travail qui dispose que la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise et de l'article L. 412-8 du code du travail qui dispose que les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

b) Libre affichage des communications syndicales, sur des panneaux prévus à cet effet et dans les conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à la direction.

c) Mise à la disposition des syndicats ou des sections syndicales d'un local approprié à usage de bureau, avec le matériel nécessaire à chaque section et garantissant leur indépendance. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées en accord avec le chef d'entreprise.

d) Droit de réunion des adhérents du syndicat ou de la section syndicale de l'entreprise, selon les modalités à fixer avec le chef d'entreprise, à valoir sur le crédit d'heures prévu à l'alinéa a, sans préjudice de l'application de l'article L. 412-10 du code du travail.

e) Attribution personnelle à chaque délégué d'un crédit d'heures payées à raison, par centrale syndicale et par entreprise ou établissement, de vingt heures par mois.

6.3. Les délégués syndicaux

6.3.1. A défaut de dispositions plus favorables prévues dans les entreprises, le nombre de délégués dans chaque entreprise ou établissement distinct est fixé comme suit :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
- au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués.

Toutefois, par dérogation, les entreprises dont l'effectif total est inférieur à cinquante, mais supérieur à 25 salariés, peuvent avoir un délégué syndical par organisation syndicale représentative au plan national ou dans l'entreprise.

6.3.2. Pour l'exercice de son mandat, chaque délégué syndical bénéficie du crédit de 20 heures par mois stipulé au paragraphe 6.2.2 e ci-dessus. Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 500 salariés, l'un des délégués syndicaux aura une fonction nationale et, à ce titre, bénéficiera d'un crédit supplémentaire de 10 heures par mois. En cas de désignation d'un délégué syndical dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 25 et 50 salariés, le crédit d'heures est fixé à 10 heures.

Conformément aux 2 premiers alinéas de l'article L. 412-12 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés qui comportent au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Sauf disposition spéciale, l'ensemble des règles relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

Conformément au troisième alinéa de l'article L. 412-20 du code du travail, le délégué syndical central prévu au premier alinéa de l'article L. 412-12 dispose de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

Lorsque le délégué syndical central est également délégué syndical d'établissement dans les entreprises de plus de 500 salariés, il dispose pour ces 2 mandats d'un crédit mensuel total de 30 heures, conformément aux dispositions de l'article 6.3.2, alinéa 2, ci-dessus.

6.3.3. Peuvent être délégués tous les salariés sous condition d'une ancienneté de 12 mois consécutifs ou non, cette condition d'ancienneté étant réduite à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'établissement distinct.

6.4. Participation aux commissions paritaires

et aux réunions statutaires des organisations syndicales

6.4.1. Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés, dans la limite de 4 représentants salariés en moyenne par organisation syndicale, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement seront à la charge des employeurs.

6.4.2. Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés mandatés par leur organisation pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant, égal au minimum à 8 jours, d'une convocation écrite émanant de celles-ci qu'ils présenteront dès sa réception. Les absences visées au présent alinéa sont rémunérées comme temps de travail et ne s'imputent pas sur les congés payés ; elles sont accordées dans la limite d'un nombre de jours fixé par an et par organisation syndicale représentative en fonction de l'effectif de l'entreprise : 6 jours jusqu'à 1 000 salariés et 12 jours au-dessus de 1 000 salariés.

6.5. Absences non rémunérées

6.5.1. Au cas où des salariés seraient désignés pour participer à des commissions officielles, prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences puissent être déduites des congés normaux, même si elles se produisent pendant les congés payés des intéressés.

6.5.2. Des autorisations d'absence seront également accordées aux travailleurs salariés et apprentis, âgés de moins de 25 ans, désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement des cadres et animateurs : ces travailleurs auront droit, sur leur demande, à une absence de 6 jours ouvrables par an pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

6.6. Autres absences

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, conformément aux dispositions des articles L. 451.1 et suivants du code du travail.

Délégués du personnel et comités d'entreprise

Article 7 En vigueur étendu

Modifié par Accord du 9 septembre 1988 étendu par arrêté du 11 janvier 1989 JORF 25 janvier 1989

La représentation du personnel par les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise est réglée par les articles L. 423-7, L. 423-8, R. 423-1, L. 433-4, L. 433-5, R. 433-1 du code du travail.

Dans tous les cas d'élection, un protocole d'accord devra être conclu entre la direction de l'entreprise ou de l'établissement distinct et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, soit au plan national, soit dans l'entreprise ou l'établissement. Ces dernières seront avisées de l'élection par l'affichage.

Le protocole rappellera les dispositions du code électoral en matière d'électorat, d'éligibilité et de scrutin. Il devra, entre autres dispositions, fixer :

- le nombre de sièges à pourvoir ;
- la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories ;
- les modalités d'organisation et le déroulement des opérations électorales, y compris le vote par correspondance et l'information du personnel concerné ;
- les moyens d'information du personnel et les délais de communication des listes ;
- l'envoi par l'employeur à chaque électeur avec les instructions de vote d'une profession de foi par organisation syndicale ou par liste présentant des candidats ;
- les temps de présence et âge requis pour être électeur et éligible.

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

Nature des contrats de travail

Article 8

En vigueur étendu

Les besoins en personnel de la profession d'exploitant de chauffage nécessitent l'utilisation de 2 types de contrats de travail pour ce personnel.

Le premier concerne le personnel engagé pour une durée indéterminée.

Le deuxième concerne le personnel engagé pour une durée déterminée, par exemple une durée saisonnière, le remplacement pour congé parental, etc.

Engagement

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 18 mai 2006 BO conventions collectives 2006-31 étendu par arrêté du 8 janvier 2007 JORF 17 janvier 2007.

9.1. Les employeurs feront connaître leurs besoins aux services de l'Agence nationale pour l'emploi ; ils pourront également recourir à l'engagement direct.

9.2. Il est interdit aux employeurs d'occuper, de quelque façon que ce soit, un agent qui bénéficie, par ailleurs, à la même époque, d'un emploi effectif à temps plein. De même, un agent déjà employé à temps plein ne peut assurer un travail effectif rémunéré pour quelque autre employeur que ce soit, même pendant la durée des congés payés. Le temps plein est celui qui est défini pour chaque profession soit par les lois ou règlements en vigueur, soit par les statuts ou la convention collective de la profession.

9.3. Chaque engagement fait immédiatement l'objet d'un échange de lettres ou d'un contrat en double exemplaire mentionnant que l'engagement est fait aux conditions générales de la présente convention et indiquant de façon précise et non limitative :

- a) les nom, prénom et domicile de l'intéressé ;
- b) la date d'entrée en fonctions ;
- c) la nature de son contrat de travail ;
- d) le service (efficacité énergétique, valorisation énergétique des déchets, aux équipements et fonctions supports) et pour les 2 premiers de ces services la filière (conduite, maintenance, exploitation) ainsi que l'intitulé de l'emploi, l'échelon et le niveau, tels qu'ils résultent de la mise en oeuvre de l'accord de branche du 16 juin 2005 sur les classifications (avenant n° 26 à la convention collective nationale des Ouvriers/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique) ;
- e) les lieux d'emploi ;
- f) les conditions de la période d'essai ;
- g) l'horaire en vigueur dans l'entreprise, l'établissement distinct ou le lieu de l'emploi considéré ;
- h) pour le salarié classé au niveau I le salaire minimal mensuel ;
- i) la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie ;
- j) rémunération annuelle brute et sa structuration dont le salaire mensuel brut de base ;
- k) le cas échéant les avantages en nature et les conditions particulières, notamment le travail en équipe, avec rotation des postes et/ou les services d'intervention d'urgence et les permanences.

Ancienneté

Article 10

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté s'entend de la durée globale d'appartenance à l'entreprise, c'est-à-dire non seulement de la durée du contrat de travail en cours d'exécution, mais aussi de la durée des contrats de travail antérieurs au service de l'entreprise.

Des accords au niveau des entreprises peuvent aménager en un sens plus favorable la notion d'appartenance à l'entreprise telle qu'elle découle du présent texte.

L'ancienneté englobe la durée des contrats au service d'autres employeurs dans les cas régis par les articles 14 et 15 ci-après.

Période d'essai

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 18 mai 2006 BO conventions collectives 2006-31 étendu par arrêté du 8 janvier 2007 JORF 17 janvier 2007.

11.1. Le contrat de travail ne devient définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai pendant laquelle chacune des parties peut y mettre fin à tout instant sans engager une éventuelle responsabilité du fait de la cessation du contrat et sans avoir de formalités particulières à respecter sauf à tenir compte du délai de prévenance fixé au paragraphe 11.5 ci-dessous.

11.2. Ne peut être soumis à une nouvelle période d'essai le personnel saisonnier employé par l'entreprise au cours de la saison précédente, et plus généralement le personnel non saisonnier qui a été précédemment au service de l'entreprise, dès lors que le nouvel engagement se fait pour le même emploi avec la même qualification professionnelle.

11.3. La période d'essai ne peut être renouvelée ; toutefois, les parties peuvent au cours de la période d'essai ou à son expiration convenir d'un nouvel essai dans une qualification différente ou un emploi différent, sous réserve que la durée cumulée des deux essais n'excède pas quatre mois sauf cas particuliers définis au paragraphe 11.4 ci-dessous.

Cette nouvelle période d'essai devra faire l'objet d'une confirmation écrite.

11.4. La période d'essai ne peut excéder les durées suivantes en fonction du niveau de l'emploi.

Niveaux I et II : 1 mois.

Niveaux III et IV : 2 mois.

Niveaux V à IX : 3 mois.

*Pour certains cas très particuliers de date ou de conditions d'emploi, une durée plus longue pourra être fixée d'un commun accord entre les parties au moment de l'engagement. (1)

Les périodes pendant lesquelles l'exécution de la période d'essai est suspendue - notamment en cas de maladie ou accident - sont neutralisées et la durée de la période d'essai s'en trouve de plein droit prolongée d'autant.

11.5. La partie qui entend mettre fin au contrat au cours de la période d'essai doit respecter un délai de prévenance ainsi fixé :

- période d'essai de 1 mois :

- 1 jour pendant les 15 premiers jours ;

- 1 semaine de date à date à partir du 7^e jour ;

- période d'essai de 2 mois :

- 1 jour pendant les 20 premiers jours ;

- 2 semaines de date à date à partir du 21^e jour ;

- période d'essai de 3 mois :

- 1 jour pendant les 30 premiers jours ;

- 3 semaines de date à date à partir du 31^e jour.

Le délai de prévenance fixé ci-dessus commence à courir le jour de la notification de la rupture de l'essai et peut, le cas échéant, conduire au-delà du terme de la période d'essai sans pour autant affecter la nature du contrat.

Le salarié peut demander à être dispensé du préavis en cours d'essai. En cas d'acceptation de l'employeur, le contrat prend fin sans qu'aucune des parties ne doive à l'autre une compensation pécuniaire.

11.6. Pendant le préavis en cours de période d'essai, et dès lors que ce préavis est supérieur à 1 jour, le salarié dispose, pour la recherche d'un nouvel emploi, de 2 heures libres par journée de travail effectif. Si la rupture est le fait de l'employeur, l'utilisation des heures libres n'emporte aucune réduction de la rémunération. Lorsque la rupture est le fait du salarié, les heures libres pour recherche d'emploi ne sont pas rémunérées. Le salarié qui n'utilise pas les heures libres ne peut prétendre à une indemnité compensatrice s'ajoutant à sa rémunération normale. La prise de temps libre peut être aménagée d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord, les heures libres seront réparties sur les journées de travail à raison de 4 heures tous les 2 jours fixées alternativement 1 jour au gré de l'intéressé, 1 jour au gré de l'employeur.

(1) Alinéa exclu de l'extension étant contraire à l'article L. 122-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 18 juin 1997, Bull. civ. V, n° 2653) (arrêté du 8 janvier 2007, art. 1er).

Modification au contrat en cours

Article 12

En vigueur étendu

12.1. Toute modification substantielle aux conditions du contrat en cours d'un agent doit faire l'objet, de la part de l'employeur, d'une notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception, ou par simple lettre remise contre décharge, datée et signée par l'agent concerné.

Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé sous la forme d'un document écrit dans un délai de 15 jours, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel.

12.2. Un changement d'affectation, notifié comme indiqué ci-dessus, comportant le maintien de la qualification et du salaire et n'entraînant pas un allongement important du temps de trajet ou un changement de résidence ne peut constituer un cas de licenciement du fait de l'employeur. En cas de désaccord, la décision ne pourra intervenir qu'après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

Changement de résidence et rapatriement

Article 13

En vigueur étendu

13.1. Tout changement de lieu de travail comportant un changement de résidence imposé par l'employeur et non prévu par le contrat de travail, et qui n'est pas accepté par l'agent intéressé, est considéré comme un licenciement du fait de l'employeur et réglé comme tel, après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

13.2. Si un tel changement de résidence est accepté, les frais occasionnés pour l'agent et pour sa famille (1) 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 leur engagement.

13.3. Tout agent qui est licencié moins de deux ans après un changement de résidence prescrit par l'employeur, et qu'il a accepté, a droit au remboursement de ses frais de rapatriement, comprenant les frais de voyage de l'agent et de sa famille (1) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de son affectation précédente. Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives et ne sera dû que si le rapatriement a lieu dans un délai maximum de six mois à partir de la cessation des fonctions.

Si, dans la même hypothèse, l'agent s'installe dans un lieu autre que celui de son affectation précédente, il aura droit au remboursement des frais définis ci-dessus dans la limite maximale qu'aurait occasionné le retour au lieu de son affectation précédente.

(1) *Personnes à charge au sens fiscal du terme et vivant au foyer.*

Mutation d'entreprise

Article 14

En vigueur étendu

14.1. Tout agent qui à sa demande ou sur les instructions écrites de son employeur passe, définitivement ou pour un temps limité, au service d'un autre employeur, doit conserver globalement le bénéfice des avantages acquis dans son entreprise d'origine au titre de son contrat individuel de travail et, en particulier, ceux afférents à l'ancienneté.

14.2. La nouvelle entreprise doit confirmer et préciser à l'intéressé, par lettre recommandée avec avis de réception, les droits et avantages visés à l'alinéa 14.1 ci-dessus.

14.3. Lorsque la mutation est faite à l'initiative de l'employeur, elle nécessite l'assentiment de l'intéressé dans un délai de 15 jours. En cas de refus de celui-ci, notifié par lettre recommandée avec avis de réception, cette mutation constitue un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel, après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

Modification dans la situation juridique de l'employeur

Article 15

En vigueur étendu

15.1. S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats individuels de travail, en cours au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

15.2. La permanence de ces contrats implique le maintien de tous les avantages acquis au titre des contrats individuels de travail dans l'entreprise avant ladite modification et, en particulier, le maintien de l'ancienneté acquise dans l'entreprise primitive.

15.3. Dans le cas où les circonstances prévues à l'alinéa 15.1 entraînent une modification substantielle des conditions du contrat en cours, il sera fait application des dispositions de l'article 12 ci-dessus.

Logement de fonctions ou de service

Article 16

En vigueur étendu

Le logement de fonctions ou de service, procuré à un agent par l'entreprise, suit le sort du contrat de travail. En conséquence, il sera libéré dans les délais déterminés ci-après :

1° Dans le cas où le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur, même pour faute grave du salarié emportant dispense du préavis, le logement redevient disponible dans un délai de 1 mois à compter de la notification du licenciement ou, si le préavis prévu était supérieur à 1 mois, au terme dudit préavis ;

2° En cas de modification du contrat de travail comportant un changement de résidence, les conditions générales de la mutation devront régler le problème du logement du salarié concerné ;

3° Si le contrat de travail est rompu à l'initiative du salarié, le logement de fonctions sera libéré dans un délai égal au plus au préavis prévu.

Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 18 mai 2006 BO conventions collectives 2006-31 étendu par arrêté du 8 janvier 2007 JORF 17 janvier 2007.

17.1. Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut prendre fin à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions des articles L. 122-4 et suivants du code du travail.

Le licenciement des salariés 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 ou, à défaut, des délégués du personnel.

17.2. Tout licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception ; la date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis. La convocation préalable du salarié, dans le cas où elle est prévue par la loi, doit être faite par lettre recommandée (1).

La démission doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre simple remise contre décharge, datée et signée de l'employeur ou de son représentant. La date de première présentation de la lettre recommandée ou la date portée sur la décharge marque le point de départ du préavis.

17.3. Les parties doivent, sauf en cas de faute grave ou lourde, respecter les délais-congés de démission et de licenciement tels qu'ils sont déterminés ci-après ; l'ancienneté s'entendant du temps d'appartenance à l'entreprise, tel que défini à l'article 10 ci-dessus :

Délai-congé de démission :

- niveaux I à IV inclus : 1 mois ;
- niveaux V à IX inclus :
- jusqu'à 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;
- au-delà de 6 mois et jusqu'à 12 mois d'ancienneté : 2 mois ;
- au-delà de 12 mois d'ancienneté : 3 mois.

Délai-congé de licenciement :

- niveaux I à IX inclus :
- jusqu'à 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;
- au-delà de 6 mois d'ancienneté et jusqu'à 12 mois d'ancienneté :
- 2 mois ;
- au-delà de 12 mois d'ancienneté : 3 mois.

17.4. Afin d'occuper un nouvel emploi, le salarié peut demander à son employeur l'interruption de l'exécution de son préavis sur production d'un justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance fixé comme ci-après :

- pour les salariés des niveaux I à III : 5 jours travaillés ;
- pour les salariés des niveaux IV à VI : 10 jours travaillés ;
- pour les salariés des niveaux VII à IX : 15 jours travaillés.

L'employeur donnera satisfaction à une telle demande, sans qu'aucune indemnité compensatrice de préavis ne soit due de part et d'autre pour le temps de préavis dont le salarié se trouverait dispensé.

17.5. Le salarié dispose en cours de préavis sauf dans les conditions définies à l'article 17.4 ci-dessus, quelle que soit la partie qui prenne l'initiative de la rupture du contrat, d'un temps libre pour la recherche d'un nouvel emploi, sans diminution de sa rémunération. Le temps libre est de 2 heures par journée de travail effectif quelle que soit la durée du préavis. L'utilisation des heures pour recherche d'emploi se fait d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, les heures libres sont fixées automatiquement, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L.122.14.1 et suivants du code du travail.

Licenciement collectif

Article 18 **En vigueur étendu**

18.1. Dans le cas où des circonstances de caractère structurel ou conjoncturel seraient susceptibles d'entraîner des licenciements de salariés, l'employeur devra consulter, conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé ou, à défaut, les délégués du personnel sur les moyens propres à prévenir ces licenciements ou à en atténuer les inconvénients ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectifs.

18.2. L'ordre des licenciements devra tenir compte, à la fois, de la qualification, de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille. A qualification égale, les licenciements concerneront, en premier lieu, les personnels de renfort engagés comme tels.

18.3 La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du SNEC (syndicat national de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique) sera informée sans délai d'un tel licenciement pour rechercher, dans le cadre de la profession, toutes les possibilités de reclassement du personnel licencié.

18.4. Un représentant de la direction de l'entreprise ainsi que des représentants du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, dans la limite d'un par catégorie de personnel concerné, assisteront de droit à ladite commission avec voix consultative.

Indemnité de licenciement

Article 19

En vigueur étendu

19.1. Lorsque l'employeur use de la faculté de rupture unilatérale, qu'il tient de l'article L. 122-4 du livre 1^{er} du code du travail, sans qu'une faute grave soit imputable au salarié, il est dû à celui-ci une indemnité de licenciement, distincte du préavis, qui est calculée à raison d'une fraction de mensualité par année d'ancienneté acquise au jour de la cessation effective de contrat de travail. Cette fraction de mensualité est fixée pour une ancienneté :

- de 2 à 5 ans : à 1/10 de mensualité par année d'ancienneté ;
- de plus de 5 ans à 15 ans : à 2/10 de mensualité par année d'ancienneté ;
- supérieure à 15 ans : à 2/10 de mensualité par année pour les 15 premières années et à 3/10 pour chaque année au-delà de 15 ans (1).

L'ancienneté s'entendant du temps d'appartenance à l'entreprise, tel que défini à l'article 10 ci-dessus.

Lorsque le salarié a perçu à l'occasion de la rupture d'un ou plusieurs contrats antérieurs dans l'entreprise une ou des indemnités de licenciement, celles-ci s'imputeront sur l'indemnité due au titre de la rupture du contrat en cause et calculée sur l'ancienneté globale.

19.2. La mensualité servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est constituée par le salaire moyen des 3 derniers mois pour l'horaire contractuel, y compris la quote-part de tous accessoires contractuels de salaire à périodicité plus longue que le mois, échus ou à échoir pour l'année civile en cours.

19.3. Tout salarié âgé de 55 ans et plus, licencié pour quelque motif que ce soit autre que la faute grave, bénéficiera d'une majoration de 30 % du montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement à laquelle il a droit.

19.4. L'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut, en aucun cas, être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

(1) Exemples de calcul :

- salarié comptant cinq ans d'ancienneté : $1/10 \times 5 = 5/10$ de mensualité ;
- salarié comptant quinze ans d'ancienneté : $2/10 \times 15 = 30/10$ de mensualité ;
- salarié comptant vingt-cinq ans d'ancienneté : $2/10 \times 15 + 3/10 \times 10 = 60/10$ de mensualité.

Retraite

Article 20

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 19 avril 1989 étendu par arrêté du 3 octobre 1989 JORF 11 octobre 1989

20.1. La cessation du contrat de travail à durée indéterminée à partir de 65 ans ou selon les conditions permettant la liquidation des droits aux avantages de vieillesse sans application d'un coefficient de minoration pour anticipation ne constitue, au regard des dispositions de la présente convention collective ni un licenciement ni une démission (1).

20.2. Lorsque l'employeur prend l'initiative de mettre fin au contrat dans les conditions ci-dessus prévues, il devra respecter un délai de prévenance de 3 mois.

Lorsque le salarié prend l'initiative de mettre fin au contrat dans les conditions ci-dessus prévues, il devra respecter un délai de prévenance conforme à la loi, sauf accord exprès entre l'employeur et le salarié, plus favorable pour ce dernier.

Il est précisé que le passage à la position retraite s'effectuera le 1^{er} jour du trimestre civil suivant l'expiration dudit délai.

La notification sera faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre simple du salarié remise contre décharge, datée et signée de l'employeur ou de son représentant.

20.3. Quelle que soit la partie qui prenne l'initiative de la cessation du contrat, il est dû au salarié, sous condition d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins cinq années au jour de la cessation effective du contrat, une indemnité de départ à la retraite qui est calculée à raison d'une fraction de mensualité fixée pour une durée d'ancienneté :

- de 1 à 15 ans : à 1/10 de mensualité par année d'ancienneté ;
- supérieure à 15 ans : à 1/10 de mensualité par année pour les quinze premières années et 2/10 de mensualité pour chaque année au-delà de 15 ans.

En cas d'ancienneté dans l'entreprise inférieure à 5 années et supérieure à 2 années, il est fait application de l'article L. 122.14.13 du code du travail, lequel dispose que tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit, sous réserve des dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite contenues dans une convention ou un accord collectif de travail ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité de départ en retraite équivalente soit à l'indemnité de licenciement prévue par 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, soit à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L. 122.9 du code du travail.

20.4. La mensualité servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est constituée par le salaire moyen des 3 derniers mois, y compris la quote-part de tous accessoires de salaire à périodicité plus longue que le mois, échus ou à échoir pour l'année civile en cours, ou par le salaire moyen de la dernière année ou encore par le salaire moyen des 5 dernières années, en retenant celle de ces 3 formules qui est la plus favorable au salarié.

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

L'indemnité de départ à la retraite ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement tel qu'il découle de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 et de l'accord annexé, modifiée par l'article 70 de la loi n° 84-575 du 9 juillet 1984.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article 122.14.13 du code du travail (arrêté du 3 octobre 1989, art. 1er).

Titre IV : Rémunération - Remboursement de frais

Salaire minimal et salaire réel

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 18 mai 2006 BO conventions collectives 2006-31 étendu par arrêté du 8 janvier 2007 JORF 17 janvier 2007.

21.1. Négociations de branche sur les salaires

Les négociations relatives aux salaires conventionnels ont lieu dans les conditions fixées à l'article L. 132-12 du code du travail.

Une réunion paritaire nationale se tiendra chaque fois que l'évolution de la conjoncture le nécessitera, sur demande de l'une ou l'autre partie et après accord des 2 parties pour discuter des paramètres du présent article. En tout état de cause, elle se réunira une fois avant la fin de l'année civile pour étudier les questions salariales de l'année suivante.

21.2. Rémunérations minimales

Un salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) pour la durée légale du travail est fixé au niveau 1 de la classification.

Afin de tenir compte de l'évolution des modes de rémunération et des spécificités des entreprises, il est fixé une rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) pour la durée légale du travail et pour chaque niveau hiérarchique de la classification des emplois.

Le rapport entre la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) afférente au niveau 9 et celle afférente au niveau 1 ne peut être inférieur à 1,68.

Le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) et chacune de ces rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) feront l'objet d'une négociation dans le cadre des dispositions prévues au sous-article 21.1 ci-dessus.

Il est précisé que l'écart relatif (en pourcentage) entre les niveaux ne pourra être modifié que par accord de branche.

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) s'entendent au titre d'une année civile et comprennent l'ensemble des éléments de rémunération versés mensuellement ou à périodicité plus longue que le mois et soumis à cotisations sociales, à l'exception :

- des heures supplémentaires et des majorations pour heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais professionnels ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation prévue par les dispositions légales ;
- des sommes perçues au titre de l'indemnité de panier ;
- des sommes perçues au titre de l'indemnité pour travaux salissants ;
- des sommes perçues au titre de la prime d'inconfort ;
- des sommes perçues au titre de la majoration pour servitude particulière du personnel d'exploitation ;
- des sommes perçues au titre de la prime de quart ;
- des sommes perçues au titre de l'indemnité compensatrice de transport ;
- des sommes perçues au titre de l'indemnité journalière d'éloignement ;
- des sommes perçues au titre des indemnités du service d'intervention d'urgence conventionnelles ou du service d'intervention programmé en vigueur au sein de l'entreprise ;
- des primes ou gratifications exceptionnelles versées dans l'année, ne résultant pas d'accords d'entreprises ;
- de la prime d'ancienneté conventionnelle ou en vigueur au sein de l'entreprise ;
- de toute somme versée au titre de la régulation de la rémunération minimale annuelle garantie correspondant à l'année civile précédente ;
- des indemnités compensatrices de congés payés ;
- de l'indemnité conventionnelle ou légale de départ en retraite ;
- de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

En fin d'année civile, la rémunération brute annuelle effectivement perçue par le salarié au titre de l'année considérée incluant :

- la somme des salaires mensuels ;

- la prime de vacances conventionnelle ;
- les gratifications ou mois supplémentaires versés en cours d'année ou en fin d'année, en application d'accords d'entreprise ;
- les avantages en nature pour leur valeur déclarée

sera comparée à la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) correspondant à la classification de ce salarié.

En tant que de besoin, la situation du salarié sera régularisée par le versement d'un complément permettant de respecter la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG). Ce complément sera versé au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante.

Toutefois, si le salarié 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 comparaison sera effectuée pro rata temporis pour l'année civile considérée selon la règle en vigueur dans l'entreprise.

De même, si le salarié a été promu en cours d'année civile à un niveau supérieur, cette comparaison sera effectuée pro rata temporis pour l'année civile considérée, afin de tenir compte de la durée d'emploi dans son ancienne et dans sa nouvelle situation.

Les montants du salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) fixé au niveau 1 de la classification et des rémunérations minimales annuelles professionnelle garanties (RMAPG) par la présente classification professionnelle feront l'objet d'un accord séparé distinct de la classification.

21.3. Salaire réel :

- a) Le salaire mensuel réel est basé sur l'horaire contractuel en vigueur, tel que défini au paragraphe 3, alinéa g, de l'article 9 ci-dessus : il tient compte des heures supplémentaires effectuées en application de cet horaire. Toute heure non effectuée sera déduite de ce salaire au prorata de l'horaire mensuel effectif ; toute journée complète d'absence sera déduite à raison de 1/26 de ce salaire ;
- b) Lorsqu'un salarié est amené à occuper, de manière fréquente ou prolongée, un poste de qualification supérieure, cette qualification lui sera reconnue et attribuée ;
- c) Dans tous les cas où un salarié effectue un remplacement d'une durée supérieure à une semaine, son salaire ne pourra être inférieur, pendant la période considérée, au salaire minimal du poste du remplacé.

Rémunération forfaitaire

Article 22

En vigueur étendu

Pour le personnel du groupe III, défini à l'annexe n° 1, dont la présence et le travail sont intermittents et la tâche journalière différente d'un jour à l'autre, en raison notamment des variations de la température extérieure, il peut être institué dans les entreprises une rémunération forfaitaire. Le caractère forfaitaire de la rémunération correspondant à la tâche confiée devra figurer sur la lettre d'embauche.

Le montant de cette rémunération sera déterminé par entente préalable entre les parties. Il devra être au moins égal à la rémunération que percevrait le salarié sur la base du salaire effectif de l'emploi dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à la tâche définie y compris les majorations pour heures supplémentaires. Le forfait d'heures correspondant à la rémunération arrêtée devra figurer sur la lettre d'embauche et sur les bulletins de paie ; il ne pourra excéder la durée hebdomadaire du travail définie par la réglementation en vigueur.

Rémunération des femmes

Article 23

En vigueur étendu

23.1. Les employeurs garantissent au personnel féminin l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux articles L. 140-2 et L. 140-3 du code du travail.

23.2. Les conflits résultant de la non-application de cette disposition, qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel, seront soumis à la procédure de conciliation et d'arbitrage définie à l'article 5 de la présente convention.

Rémunération des jeunes

Article 24

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 29 juin 1982 annexe étendu par arrêté du 22 janvier 1987 JORF 3 février 1987.

24.1. Les jeunes débutants des 2 sexes, âgés de moins de 18 ans et ayant une formation professionnelle (CAP ou connaissances équivalentes), percevront les salaires minimaux de leur catégorie professionnelle d'emploi.

24.2. Les conflits résultant de la non-application de cette disposition, qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel, seront soumis à la procédure de conciliation et d'arbitrage définie à l'article 5 de la présente convention.

Primes et indemnités

Article 25 En vigueur étendu

25.1. Disposition générale :

Les primes et indemnités, accessoires ou non du salaire, dont la nature est définie et le taux fixé par la présente convention collective, s'appliquent à tout le personnel d'exploitation dans les conditions précisées aux paragraphes 2 à 7 ci-après. Une réunion paritaire aura lieu avant le 30 avril de chaque année pour étudier le taux des primes et indemnités prévues à la convention collective.

25.2. Indemnités de panier :

L'indemnité de panier est attribuée au personnel d'exploitation, tel que défini à l'annexe n° 1, chaque fois que l'horaire de travail ne lui permet pas de prendre son repas à domicile ou dans une cantine normalement organisée (même extérieure à l'entreprise), c'est-à-dire ou il ne lui est demandé qu'une participation réduite. Le personnel est supposé pouvoir prendre son repas à domicile quand il dispose d'un arrêt de travail d'au moins 2 heures compris entre 11 h 30 et 14 h 30 ou entre 18 h 30 et 21 h 30.

L'indemnité de panier est due au personnel travaillant par équipe à temps plein, avec rotation de poste, lorsque la durée continue de travail du poste est d'au moins 6 heures.

L'indemnité de panier est due au taux plein, si aucun réfectoire, équipé ainsi qu'il est précisé ci-après, n'est mis à la disposition du personnel technique à proximité immédiate de son lieu de travail. Elle est due à un taux réduit (50 %), s'il peut disposer d'un tel réfectoire.

Un réfectoire doit être installé dans un local isolé des lieux de travail et réservé à cet usage, dont les parois et le sol sont imperméables. Le local doit être bien aéré et éclairé et convenablement chauffé pendant la saison froide. Il doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant pour que chaque usager dispose d'une place assise et comporter un vestiaire avec lavabo, un système de réchauffage des aliments, un réfrigérateur et les moyens de faire la vaisselle.

25.3. Travaux salissants :

25.3.1. Indemnité de douche

Le personnel défini à l'article 25.1 qui effectue des travaux insalubres et salissants mentionnés à l'article R. 4228-8 du code du travail et au 25.3.3 ci-dessous doit pouvoir prendre une douche.

A cet effet, il est prévu que dans le cadre de l'article 46.1 " Hygiène et sécurité " les entreprises s'efforceront de mettre à la disposition du personnel d'exploitation, partout où cela est possible, une installation de douches.

Le local affecté aux douches doit correspondre aux prescriptions définies par le code du travail. A ce titre, il devra comprendre un local d'habillage et de déshabillage convenablement chauffé, une alimentation en eau chaude et froide et une pomme de douche pour quatre personnes.

Le temps passé à la douche sera rémunéré comme temps de travail normal à raison de 1/4 d'heure du salaire individuel du personnel concerné.

Si le personnel défini au premier paragraphe de l'article 25.3.1 intervient sur des sites non pourvus de douches il recevra une indemnité de douche, journalière et forfaitaire destinée à le dédommager des conséquences de cet état de fait.

25.3.2. Indemnité journalière pour travaux salissants

Le personnel qui exécute des travaux insalubres et salissants, mentionnés à l'article R. 4228-8 du code du travail ou qui figurent au sous sous-article 25.3.3 ci-dessous, bénéficie d'une indemnité journalière et forfaitaire appelée indemnité pour travaux salissants résultant du caractère salissant de ces travaux, et notamment des lavages et de l'entretien des vêtements qu'ils entraînent. Cette indemnité est indépendante de l'indemnité de douche prévue au sous sous-article 25.3.1 ci-dessus. Elle est attribuée lors de travaux à caractère périodique ou exceptionnel qui sont soit prévus par les consignes de travail selon les cadences qui y sont fixées, soit sur ordre express de l'employeur.

Cette indemnité n'est pas due aux titulaires d'emplois impliquant ces travaux de manière permanente dont le salaire tient compte.

25.3.3. Liste de travaux insalubres et salissants (complément à l'article R. 4228-8 du code du travail) :

- travaux de ramonage (conduits reliant la ou les chaudières aux cheminées, capte-suie, dépoussiéreurs, et boîtes à suie ainsi que circuits intérieurs de chaudières effectué en ou hors saison) ;
- nettoyage d'électro-filtres, de filtres à manches et de tours de lavage ;
- démontage de chaudières par éléments sectionnés ;
- travaux exceptionnels de manutention de charbon, scories, cendres de bois en cas de panne de l'équipement ;
- travaux sur tuyauteries ou autres travaux dans les soutes à charbon, scories, bois ;
- nettoyage de puisards et des bacs physico-chimiques ;
- travaux sur cuves à mazout (nettoyage, changement, démontage de crépine ...) et travaux sur filtres et réchauffeurs à fuel lourd ;
- démontage et remontage de filtres gras et associés ;
- nettoyage de gaines de ventilation et remplacement ou nettoyage des filtres de ventilation ;
- travaux dans les chambres de pulvérisation ou les tours aéroréfrigérantes ;

- détartrage d'échangeurs ou appareils similaires ;
- travaux sur sanitaires ;
- décrassage de fours d'incinération ;
- travaux exceptionnellement salissants, tels que tous travaux sur ponts roulants, débouillage d'extracteurs ... ;
- intervention en environnement boueux tels que vides sanitaires, tranchées ... ;
- nettoyage autour de la trémie ;
- nettoyage de stations d'effluents.

25.4. Prime d'incommodité :

Pour les travaux énumérés ci-après, qui présentent un caractère particulier par suite de l'ambiance dans laquelle ils sont exécutés et/ ou de leur nature même, il est alloué une prime d'incommodité.

Cette prime ne sera due au taux plein que si la durée du travail effectué dans les conditions d'incommodité correspondantes atteint au moins 4 heures consécutives ou non par journée de travail. Elle sera réduite de moitié si cette durée est comprise entre 2 heures et 4 heures. Elle ne sera pas allouée si cette durée est inférieure à 2 heures.

Les travaux qui ouvrent droit à la prime d'incommodité sont les suivants :

- travaux exécutés dans des conditions de température d'ambiance supérieure à 35° C (chaufferies...) ou inférieure à 10° C (chambres froides...);
- travaux réalisés dans des ambiances confinées (vides sanitaires, capacités...) ou générant durablement des positions difficiles ;
- travaux dans une ambiance bruyante supérieure à 80 dB (A) et rendant obligatoire le port d'un casque ;
- travaux en des lieux où des précautions particulières sont prises en vue de la protection contre les rayonnements ionisants et où le port d'un film dosimètre et/ ou d'un masque est obligatoire ;
- travaux dont la nature et l'ambiance dans laquelle ils sont exécutés nécessitent le port d'un masque ou d'un équipement spécifique (atmosphère nocive, peinture, amiante, extraction d'air...);
- travaux impliquant un contact avec les déchets non inertes (usines de traitement, hôpitaux, laboratoires...);
- travaux dans les salles de soins et locaux techniques associés en milieu hospitalier.

25.5. Majoration pour servitudes particulières du personnel d'exploitation :

Le personnel d'exploitation entrant dans le groupe I tel qu'il est défini à l'annexe n° 1 ci-après bénéficie, pour les heures de travail exceptionnelles effectuées le jour du repos hebdomadaire ou la nuit pour exécuter un travail très urgent ou résultant d'un surcroît d'activité d'une majoration dite de servitude, indépendante des majorations pour heures supplémentaires applicables dans le cadre de la semaine civile. Cette majoration est de 15 % du salaire de base pour les heures effectuées entre l'heure normale de fin de travail et 21 heures ; elle est de 50 % du salaire de base pour les heures effectuées la nuit, les jours de repos hebdomadaires ou les jours fériés, la nuit s'entendant de 21 heures à 5 heures. Un repos compensateur d'une durée effective égale devra être accordé avant le 1^{er} jour de repos hebdomadaire ou obligatoirement avant la reprise du travail quand il aura été effectué plus de 3 heures de travail de nuit.

25.6. Prime de quart :

1° La prime de quart est attribuée au personnel du groupe II et, dans les mêmes conditions, au personnel du groupe I affecté exceptionnellement au travail posté, sans pouvoir se cumuler avec les majorations prévues au paragraphe 5 ci-dessus ;

2° Son montant de base est fixé à l'annexe n° 4 et payé par tout poste complet de jour. Ce montant est doublé pour les postes de nuit compris entre le lundi soir et le samedi matin ; il est triplé pour les postes compris entre le poste de jour commençant le samedi matin et le poste de nuit finissant le lundi matin suivant ;

3° La rémunération du personnel du groupe II en service avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective tenait compte des sujétions particulières du travail posté. Pour l'attribution de la prime de quart à ce personnel, des accords d'entreprise fixeront, collectivement ou individuellement, la part déjà incluse dans la rémunération ;

4° Cette prime pourra être supprimée, modifiée ou intégrée si des dispositions réglementaires nouvelles concernant le travail posté entraînent en vigueur.

25.7. Indemnité compensatrice de transport :

25.7.1. Au cas où la nécessité du service, notamment pour le personnel de quart, exige la présence sur un lieu de travail avant ou après l'heure à laquelle les transports en commun existants peuvent être utilisés pour se rendre au travail et/ou pour rejoindre le domicile, l'employeur devra, à défaut de mettre un moyen de transport individuel ou collectif à la disposition du personnel concerné, verser à celui-ci une indemnité compensatrice de transport.

25.7.2. Cette indemnité est payée par jour travaillé et son taux sera automatiquement révisé tous les ans, le 1^{er} février, proportionnellement à la variation, depuis l'année précédente, du prix de revient kilométrique d'un véhicule automobile d'une puissance fiscale de 5 chevaux fiscaux (administration fiscale, bulletin officiel des impôts, véhicule parcourant moins de 5 000 kilomètres par an).

Prime d'ancienneté

Article 26

En vigueur étendu

26.1. Après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, le personnel régi par la présente convention collective bénéficie d'une prime d'ancienneté dont les taux et modalités d'application sont fixés ci-après.

26.2. Le taux applicable est déterminé par le nombre d'années entières d'ancienneté, telle que celle-ci est définie à l'article 10 ci-dessus, conformément au tableau suivant :

Ancienneté acquise	Taux en %
3 ans	1,5
5 ans	2,5
7 ans	3,5
10 ans	5

Les taux indiqués s'appliquent au salaire individuel réel correspondant à l'horaire contractuel, conformément à la définition de l'article 21-2°.

26.3. La prime d'ancienneté est attribuée ou son taux modifié le premier jour du mois qui suit la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise ; elle est versée mensuellement.

Paie

Article 27

En vigueur étendu

27.1. Les salaires du personnel régi par la présente convention sont payés mensuellement, conformément aux dispositions de l'article L. 143-2 du code du travail.

27.2. Un acompte de quinzaine sera versé aux agents qui en auront fait la demande ; cet acompte pourra être égal à la moitié du montant net de la dernière paie mensuelle. Les modalités d'application de cette disposition seront déterminées dans les entreprises.

27.3. Dans le cas où les acomptes ou la paie ne font pas l'objet d'un règlement par virement ou par chèque, et sont payés en espèces, ce versement sera effectué pendant les heures et sur les lieux de travail. Si exceptionnellement il ne peut l'être qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel ; les frais de déplacement s'y ajouteront s'il y a lieu.

Bulletin de paie

Article 28

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 18 mai 2006 BO conventions collectives 2006-31 étendu par arrêté du 8 janvier 2007 JORF 17 janvier 2007.

Le bulletin de paie délivré au personnel devra inclure les dispositions obligatoires par le code du travail. Il devra indiquer, entre autres :

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, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité principale de l'entreprise ou établissement ;

3° L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié.

4° Le nom, le groupe (1, 2, 2.2) pour le personnel d'exploitation, ainsi que le service (efficacité énergétique, valorisation énergétique des déchets, aux équipements et fonctions supports) et pour les 2 premiers de ces services la filière ainsi que l'intitulé de l'emploi, l'échelon et le niveau, tels qu'ils résultent de la mise en oeuvre de l'accord de branche du 16 juin 2005 sur les classifications (avenant n° 26 à la convention collective nationale des Ouvriers/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique).

5° En caractère apparents, une mention incitant le salarié à conserver sans limitation de durée le bulletin qui lui est remis.

6° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.

7° Le montant de la rémunération brute mensuelle du salarié.

8° La nature, le nombre, le taux et le montant des diverses primes et indemnités qui s'ajoutent au salaire et donnent lieu aux retenues légales.

Le cas échéant, le montant des avantages en nature.

9° Le montant de la contribution sociale généralisée.

10° La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur la rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, et le montant de la remise forfaitaire opérée sur la cotisation salariale d'assurance vieillesse.

11° La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur la rémunération brute.

12° La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération.

13° La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux 10 et 11.

14° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié.

15° La date de paiement de ladite somme.

16° Les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Grands déplacements

Article 29

En vigueur étendu

29.1. Le grand déplacement est celui effectué dans le cadre des interventions professionnelles telles qu'elles sont définies aux emplois décrits dans la classification nationale des octam de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et qui entraîne pour le salarié l'obligation de se loger en dehors de son domicile habituel.

29.2. S'il s'agit d'un déplacement d'une durée inférieure à 15 jours, effectué dans le cadre de l'exercice de cette activité professionnelle, il sera alloué à ce salarié une indemnité journalière d'éloignement. Cette indemnité, indépendante des frais de logement et de pension, s'entend par nuitée.

29.3. Si la durée du déplacement est égale ou supérieure à 15 jours, les conditions dans lesquelles le salarié sera indemnisé des frais supplémentaires qu'il aura à supporter pendant son éloignement devront être fixées par écrit, d'un commun accord avec son employeur, avant son départ en déplacement.

Cette indemnisation, indépendante des frais de logement et de pension, ne pourra être inférieure à la multiplication du nombre de nuitées par le montant de l'indemnité journalière d'éloignement.

29.4. L'entreprise prend en charge les frais de transport et d'hébergement du personnel qu'elle envoie en grand déplacement.

Le temps passé dans le trajet aller et retour est indemnisé suivant le taux horaire de base de l'intéressé : il n'ouvre pas droit au repos compensateur.

Déplacements par véhicule personnel

Article 30

En vigueur étendu

30.1. Lorsque, après accord écrit avec son employeur, un agent utilise pour les besoins du service un véhicule automobile lui appartenant, les frais correspondants sont à la charge de l'employeur. Le remboursement de ces frais fait l'objet d'un accord préalable qui tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais d'entretien, de garage, d'assurance et de consommation ; le barème utilisé ne pourra être inférieur au barème évaluatif des frais kilométriques publié périodiquement par la direction générale des impôts.

30.2. L'agent concerné a l'obligation de couvrir les risques inhérents à cette utilisation du véhicule par une assurance conclue pour son compte et couvrant également la responsabilité de l'employeur pour le cas où elle viendrait à être engagée. A toute demande de ce dernier, il devra justifier qu'une telle police d'assurance a été souscrite et que la prime y afférente a été payée.

Titre V : Statut collectif

Maladie et accident

Article 31

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 19 avril 1989 étendu par arrêté du 3 octobre 1989 JORF 11 octobre 1989

31.1. Les absences pour maladie ou accident ne rompent pas le contrat de travail.

Elles doivent faire l'objet, sauf cas de force majeure, d'une notification par écrit à l'employeur dans les trois jours qui suivent le début de l'absence. Le salarié devra, en outre, fournir un certificat médical indiquant la durée probable de l'indisponibilité. Les prolongations d'absence devront être notifiées à l'employeur au plus tard dans les 24 heures suivant l'octroi de la prolongation et donneront lieu à la production d'un certificat médical.

Pendant la période de maintien du plein salaire, l'employeur aura la faculté de faire contrevisiter le salarié dans le cadre des 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.

31.2. Si les nécessités du fonctionnement du service l'exigent, l'employeur pourra procéder au remplacement définitif du salarié dont l'indisponibilité se prolongera. L'employeur devra alors mettre en oeuvre la procédure de licenciement. Toutefois, en cas de première maladie, la notification du licenciement ne pourra avoir lieu qu'à l'expiration de la période d'incapacité de travail fixée par le premier certificat médical, à condition que cette période d'incapacité ne dépasse pas six mois. Dans cette hypothèse, le salarié licencié bénéficiera d'une priorité de réengagement pendant un délai qui ne pourra pas dépasser soit douze mois après la fin de la maladie, soit la fin de l'exploitation pour laquelle il avait été engagé.

Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente de travail ne pourront être licenciés que dans les conditions prévues aux articles L. 122.32.1 et suivants du code du travail.

Le salarié bénéficiera de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement. En aucun cas, la procédure de licenciement ne pourra être engagée pendant la période d'indemnisation à taux plein telle que fixée ci-après.

31.3. En cas d'arrêt de travail consécutif à la maladie ou à un accident et pris en charge par la sécurité sociale, les salariés bénéficieront d'une garantie de ressources selon les modalités ci-après.

a) Maladie et accident non professionnels :

- ancienneté dans l'entreprise de 1 à 5 ans au premier jour de l'arrêt de travail considéré : maintien du plein salaire et du droit au congé payé pendant 2 mois ;
- ancienneté dans l'entreprise supérieure à 5 ans au 1^{er} jour de l'arrêt de travail considéré : maintien du plein salaire et du droit au congé payé pendant 3 mois.

En aucun cas la garantie de ressources ne peut être inférieure à celle prévue par l'article 7 de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 ;

b) Accident de travail et maladie professionnelle :

- sont ainsi visés les accidents et maladies pris en charge au titre du livre IV du code de la sécurité sociale, et notamment les accidents de trajet définis par l'article 415-1 ;

- le plein salaire est maintenu pendant 3 mois sans condition préalable d'ancienneté. Au-delà de 3 mois et jusqu'au terme de la troisième année, le salaire est maintenu à concurrence des 3/4 du dernier salaire d'activité, auquel seront appliquées les augmentations de salaire intervenant pendant ladite période. Le droit au congé payé est maintenu conformément aux dispositions de l'article L. 223-4 du code du travail.

Les durées de maintien du plein salaire fixées ci-dessus s'entendent pour une période de 12 mois. Par conséquent, il ne peut y avoir à l'intérieur d'une période quelconque de 12 mois une durée d'indemnisation à taux plein supérieure à celles prévues, qu'il s'agisse d'un seul arrêt ou de plusieurs arrêts de travail successifs. D'autre part, si un arrêt de travail a une durée supérieure à 12 mois ou si une même maladie entraîne des arrêts de travail successifs pendant plus de 12 mois, l'indemnisation à taux plein sera limitée aux 2 ou 3 mois fixés, selon le cas, au paragraphe 31-3 a ci-dessus.

La garantie prévue pour l'accident de travail et la maladie professionnelle ne se confond pas avec celle définie pour la maladie ou l'accident non professionnels.

Le salaire maintenu est celui que le salarié aurait perçu s'il avait normalement occupé son poste, à l'exclusion des primes et indemnités représentatives de frais.

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

31.4. Le maintien du salaire à 100 % ou à 75 % prévu au paragraphe 3 ci-dessus s'entend sous déduction des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par des régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur.

L'employeur qui assure le paiement des périodes d'indemnisation à 100 % est subrogé dans les droits du salarié au regard des organismes de sécurité sociale et des régimes de prévoyance.

Pour les périodes d'indemnisation partielle, lorsqu'il n'est pas explicitement subrogé par le salarié conformément aux dispositions de l'article 35 du décret n° 45-179 du 29 décembre 1945, modifié par l'article 1^{er} du décret n° 74-1057 du 27 novembre 1974, l'employeur verse une indemnité différentielle égale à la partie du salaire maintenu diminué des indemnités journalières payées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance.

Maternité et adoption - Congé parental d'éducation

Article 32

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 9 septembre 1988 étendu par arrêté du 11 janvier 1989 JORF 25 janvier 1989

32.1. Le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation sont, ainsi que les modalités de reprise du travail à l'issue de ces congés, fixés conformément à la législation en vigueur.

32.2. Après 1 an d'ancienneté, la femme en congé de maternité bénéficiera du maintien du plein salaire pendant une durée de 8 semaines, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, par les régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur. Dans le cas où le montant total de ces indemnités s'avérerait supérieur à celui du salaire maintenu, cette différence bénéficiera au salarié.

La disposition du 1^{er} alinéa ci-dessus est indépendante de celles relatives à la maladie.

32.3. A partir de la 16^e semaine avant la date présumée de l'accouchement, il est accordé à la femme enceinte une réduction du temps de travail égale à 1/4 d'heure le matin et 1/4 d'heure le soir, qui sera rémunérée comme temps de travail. Ces temps ne peuvent être ni cumulés ni bloqués.

32.4. La suspension du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse ou en cas d'adoption et son éventuelle résiliation sont régis par les articles L. 122-25-2, L. 122-26, L. 122-27 du code du travail.

32.5. En cas de maladie ou d'accident des enfants, des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des 2 premiers jours de la maladie ou de l'accident. Ces absences seront rémunérées à concurrence de 3 jours par an.

Service national

Article 33

En vigueur étendu

33.1. Les agents qui ont quitté leur entreprise pour effectuer leur service national obligatoire, même en cas de devancement d'appel, sont réintégrés dans les conditions prévues par les articles L. 122-18, L. 122-19 et R. 122-7 du code du travail :

a) Si l'intéressé est réintégré dans son entreprise, le temps passé dans cette entreprise avant son départ pour le service national entrera en ligne de compte pour le calcul de son ancienneté au sens de l'article 10 ci-dessus, ainsi que le temps du service national ;

b) 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 sera tenu d'accéder à cette demande pour une durée minimale de 1 mois ou de verser à l'intéressé, s'il n'est pas employé par ailleurs, une indemnité correspondant à 1 mois de son salaire antérieur actualisé à la date du versement. En outre, durant 1 année à dater de sa libération, l'agent non réintégré disposera d'un droit de priorité à l'embauchage.

33.2. Si un agent est astreint aux obligations imposées par le service préparatoire ou rappelé au service national à un titre quelconque, son contrat de travail ne peut être rompu de ce fait ; il est seulement suspendu et l'agent reprendra son emploi à son retour. Si l'une ou l'autre des parties a un autre motif légitime de dénoncer le contrat, la procédure de licenciement ne pourra être engagée avant le retour du salarié concerné.

Autorisations d'absence particulières.

Article 34

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 19 avril 1989 étendu par arrêté du 3 octobre 1989 JORF 11 octobre 1989

34.1. Des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel 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 personnel bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 3 jours.

Ces absences exceptionnelles n'emportent aucune diminution de la rémunération et sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

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

34.3. Afin de tenir compte de l'évolution sociale et pour permettre aux salariés 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 puissent bénéficier d'autorisations d'absence exceptionnelles non rémunérées, sans rupture de leur contrat de travail. Il est bien entendu que chaque cas fera l'objet d'un accord particulier qui fixera les conditions d'absence.

Cet article 34.3 est applicable sans préjudice de l'application de l'article L. 122.24.1 du code du travail qui traite des absences pour participer à la campagne électorale des salariés candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat, et de l'application de l'article L. 122.32.12 du code du travail qui traite des congés payés pour la création d'entreprise.

Congés payés

Article 35

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 29 juin 1982 annexe étendu par arrêté du 22 janvier 1987 JORF 3 février 1987.

35.1. La durée et la rémunération du congé annuel payé sont déterminées en application des dispositions légales en vigueur. Le salarié bénéficie de 2 jours et demi ouvrables de congé par mois de travail effectif ou période assimilée au cours de la période de référence (1^{er} juin-31 mai).

La 5^e semaine de congés payés pourra être accolée aux 4 premières au profit des salariés ayant des ascendants ou des descendants dans les départements d'outre-mer et les territoires d'outre-mer, ainsi qu'aux étrangers, à l'exception des frontaliers. Pour bénéficier de cette disposition, les intéressés devront prendre leurs congés dans ces départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer, ou dans leur pays d'origine.

35.2. En raison des exigences de la profession, la période pendant laquelle le congé peut être pris s'étend sur l'année entière sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives au fractionnement. La période des congés pouvant être pris en dehors de la période normale définie par la loi fera l'objet de négociations entre les employeurs et les salariés.

35.3. 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 du 1/10 (salaire moyen), la rémunération s'entend de toutes sommes perçues en contrepartie du travail au cours de la période de référence, à l'exclusion de celles qui ne sont pas affectées par la prise du congé (par exemple, gratifications, primes de fin d'année...) et de celles qui sont représentatives de frais professionnels non engagés pendant le congé annuel (par exemple, primes de panier, de salissures...).

35.4. 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 compensatrice de congés payés 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.

35.5. Tout rappel d'un agent pendant son congé, et après acceptation de celui-ci, donnera lieu à une compensation représentant les frais occasionnés par le dérangement. Il bénéficiera en outre, à son choix, soit de 3 jours ouvrables de congés supplémentaires, soit d'une indemnité forfaitaire égale à 3 indemnités journalières du congé principal. Les rappels pendant le congé annuel doivent avoir un caractère tout à fait exceptionnel.

Congés supplémentaires

Article 36

En vigueur étendu

Modifié par accord du 14 janvier 1999, étendu par arrêté du 25 mai 1999, JORF du 8 juin 1999

36.1. Les congés supplémentaires légaux des mères de famille et des jeunes seront attribués dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

36.2. Congés supplémentaires pour ancienneté :

- le personnel bénéficie des suppléments de congé 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.

Ces jours de congés supplémentaires pourront ne pas être pris en même temps que le congé principal, mais ils ne pourront 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 les cas prévus à l'alinéa 4 de l'article 35.

Prime de vacances

Article 37

En vigueur étendu

Au moment du départ en congé principal, il est attribué au personnel régi par la présente convention collective une prime de vacances, distincte de l'indemnité de congés payés, dont le montant est égal à 25 % de l'indemnité totale.

Jours fériés

Article 38

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 29 juin 1982 annexe étendu par arrêté du 22 janvier 1987 JORF 3 février 1987.

38.1. Le personnel bénéficiera, sans diminution de sa rémunération, des jours fériés suivants qui sont, en principe, le 1^{er} Janvier, le lundi de Pâques, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 Août, le 1^{er} novembre, le 11 Novembre et Noël.

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

38.3. Le 1^{er} Mai est un jour férié et chômé. Pour le personnel saisonnier engagé pour la saison de chauffe, le 1^{er} Mai donnera lieu à indemnisation, même si le contrat à durée déterminée a pris fin avant le 1^{er} Mai.

38.4. Pour le personnel d'exploitation entrant dans les groupes I, II.1 et II.2 tels que définis à l'annexe n° 1, tout jour férié mentionné à l'article 38.1 qui a été travaillé donnera lieu à un repos compensateur payé.

Pour le personnel d'exploitation entrant dans les groupes II.1 et II.2, tout jour férié mentionné à l'article 38.1 qui a coïncidé avec le jour de repos hebdomadaire du salarié donnera lieu à un repos compensateur payé.

S'il y a plusieurs jours successifs de repos, cette disposition s'appliquera indifféremment à l'un quelconque de ces jours.

Le jour de repos payé sera pris en accord entre le salarié et l'employeur, soit dans le courant de la semaine suivante, soit après les travaux de fin de saison de chauffe, soit en tout état de cause incorporé au congé annuel payé.

Régime de prévoyance

Article 39

En vigueur étendu

39.1. Les employeurs souscriront auprès d'une caisse de prévoyance, en faveur de leur personnel, à un régime garantissant ceux-ci contre les gros risques, notamment : longue maladie, chirurgie, invalidité, décès.

La contribution salariale ne pourra excéder 40 % de la cotisation totale.

Lors de l'adhésion, ou en cas de changement de caisse ou de modification du régime, le comité d'entreprise sera consulté, ou les délégués du personnel en l'absence de comité d'entreprise.

39.2. Dans le cas de création d'entreprise, l'employeur est tenu de souscrire le régime de prévoyance dans un délai de 3 mois mais avec l'effet au jour de la création.

Retraite complémentaire

Article 40

En vigueur étendu

40.1. Les employeurs sont tenus d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire de leur choix. Lors de l'adhésion ou en cas de changement de caisse, le comité d'entreprise sera consulté, ou les délégués du personnel en l'absence de comité d'entreprise.

Le taux et la répartition de la cotisation au régime obligatoire sont ceux du régime auquel on adhère ; la répartition est, en principe, de 60 % et 40 %.

40.2. En cas d'adhésion à un régime complémentaire facultatif, le taux et la répartition de la cotisation feront l'objet d'un accord entre la direction et le personnel.

Formation permanente

Article 41

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 9 septembre 1988 étendu par arrêté du 11 janvier 1989 JORF 25 janvier 1989

41.1. Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs assureront la formation permanente du personnel régi par la présente convention.

41.2. Le personnel pourra utiliser son 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 stages effectués à l'initiative de l'employeur ne peuvent, en aucune façon, entraîner réduction de ce droit.

41.3. Les employeurs assureront la formation professionnelle des jeunes travailleurs visés à l'article 24-1 ci-dessus sans pour autant faire obstacle à l'exercice du droit au congé de formation qui leur est ouvert dans les conditions prévues aux articles L. 930-2 et L. 930-7 et suivants du code du travail. Dans ce dernier cas, la rémunération sera maintenue au stagiaire pendant 100 heures par an.

41.4. Le personnel participant à un stage agréé par la commission paritaire de l'emploi de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique bénéficiera du maintien de sa rémunération pendant 160 heures par an.

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

Apprentissage

Article 42

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 27 septembre 2001 en vigueur 15 jours francs après l'extension BO conventions collectives 2001-42 étendu par arrêté du 2 octobre 2002 JORF 12 octobre 2002.

42.1. Objectif

Le contrat d'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur, ou un ou plusieurs titres homologués d'enseignement technologique, figurant sur une liste établie par arrêté.

42.2. Conditions d'accueil et d'insertion professionnelle

des jeunes dans l'entreprise

L'insertion professionnelle des jeunes est reconnue comme une action prioritaire dans la branche.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre où il l'aura inscrit.

Il est en outre tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en lui confiant notamment des tâches ou des postes de travail permettant l'exécution des opérations de travaux faisant l'objet d'une progression annuelle, arrêtée d'un commun accord entre le centre et les représentants de formation.

42.3. Contrat d'apprentissage

Les modalités d'embauche ainsi que l'exécution des contrats d'apprentissage sont régies par les dispositions législatives et réglementaires.

Les jeunes concernés doivent bénéficier d'une formation respectant strictement le nombre d'heures prévues par la réglementation ainsi que les référentiels des diplômes ou titres homologués.

Le travail confié au jeune doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

Indépendamment des dispositions légales spécifiques à la particularité du contrat d'apprentissage, l'intéressé bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que tous les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

42.4. Rémunération

Le salaire des apprentis est fixé comme ci-après conformément aux dispositions légales :

année du contrat	salaire minimum en % du Smic		salaire minimum en % du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé ⁽¹⁾
	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1 ^{er}	25	41	53
2 ^e	37	49	61
3 ^e	53	65	79
(1) Si le salaire minimum conventionnel de l'emploi est plus favorable que le Smic.			

42.5. Le maître d'apprentissage

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise et assurant la fonction de tuteur est dénommée " maître d'apprentissage ". Celle-ci doit être majeure et offrir toutes les garanties de moralité.

La mission du maître d'apprentissage est de contribuer, en liaison avec l'organisme de formation, à ce que le jeune acquière dans l'entreprise les compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme ou titre préparé.

Afin de mener à bien cette mission, le maître d'apprentissage doit disposer de la disponibilité nécessaire au suivi régulier des jeunes en contrat d'apprentissage placés sous sa responsabilité. Il reçoit, si nécessaire, une formation spécifique, notamment sur les aspects pédagogiques, lui permettant d'assurer dans les meilleures conditions l'accueil, l'accompagnement et l'évaluation du jeune dans l'entreprise.

Les dépenses liées à cette formation sont imputables soit sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, soit sur tout autre dispositif existant.

Les entreprises devront valoriser le rôle du maître d'apprentissage et prendront ce rôle en considération.

42.6. Embauche à l'issue du contrat d'apprentissage

Les entreprises favoriseront l'intégration professionnelle durable des jeunes à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Après avoir obtenu le diplôme ou le titre préparé, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'embauche au sein de l'entreprise avec laquelle il a signé son contrat. Les employeurs ont faculté d'embaucher les jeunes qui, à défaut d'avoir obtenu le diplôme, ont fait preuve, pendant la durée de leur apprentissage, d'aptitudes professionnelles suffisantes.

La durée du contrat d'apprentissage dans l'entreprise est prise en compte pour le calcul de son ancienneté.

Les entreprises devront définir, en relation avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, une politique prévisionnelle d'embauche de jeunes par la voie de l'apprentissage et assureront le suivi annuel de l'application de cette politique avec les mêmes instances.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) fera le point chaque année sur le développement de l'apprentissage.

Durée et organisation générale du travail

Article 43 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 18 mai 2006 BO conventions collectives 2006-31 étendu par arrêté du 8 janvier 2007 JORF 17 janvier 2007.

43.1. Durée du travail :

- a) La durée hebdomadaire du travail et la rémunération des heures supplémentaires sont soumises aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- b) Pour le personnel d'exploitation du groupe I, du groupe II.2 et des services généraux et administratifs, la durée conventionnelle du travail sera diminuée comme suit :

- au 1^{er} juillet 1982 : 40 heures ;
- au 1^{er} octobre 1982 : 39 heures ;

Pour les personnels d'exploitation du groupe II.1, la durée conventionnelle du travail sera diminuée comme suit :

- au 1^{er} juillet 1982 : 38 heures ;
- au 1^{er} janvier 1983 : 37 heures ;

- c) Pour le personnel d'exploitation du groupe I, du groupe II.2 et des services généraux et administratifs :

- la réduction de la durée du travail jusqu'à 40 heures sera accompagnée du maintien du salaire intégral ;
- la réduction de 40 heures à 39 heures sera effectuée avec maintien de 66 % du salaire afférent à cette réduction.

Toutefois, les personnes qui travaillaient 40 heures avant le 1^{er} janvier 1981 conserveront l'intégralité du salaire afférent à cette réduction.

Pour le personnel d'exploitation du groupe II.1 :

- la réduction de la durée du travail jusqu'à 39 heures sera accompagnée du maintien du salaire intégral ;
- les réductions ultérieures seront effectuées avec maintien du salaire égal à :
- 80 % du salaire afférent à la réduction de 39 à 38 heures ;
- 70 % du salaire afférent à la réduction de 38 à 37 heures ;

Toutefois, les compensations pécuniaires de la réduction du temps de travail ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération effective mais s'imputeront simultanément ou a posteriori sur les augmentations de salaires réels appliquées dans les entreprises.

d) Au cas où des heures de travail seraient effectuées au-delà de l'horaire légal, il en sera tenu un compte récapitulatif par salarié, pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982 puis par année civile. Les heures de récupération prévues à l'article 43.3.a et 43.3.b (3°) n'entreront pas dans ce compte.

Au-delà d'un total de 60 heures pour la période allant du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, puis de 80 heures pour l'année 1983, ces heures supplémentaires seront obligatoirement compensées par un même nombre d'heures de repos non payées, la déduction s'opérant au taux de l'heure normale. Ces heures de repos sont prises par accord entre le salarié et l'employeur.

Le comité d'entreprise sera annuellement informé sur l'utilisation de ces 60 ou 80 heures.

Cette disposition ne fait pas obstacle à l'application :

- du décret n° 82-101 du 27 janvier 1982 relatif à la fixation du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail ainsi que du 1er alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail relatif aux heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent. Les 60 puis 80 heures visées ci-dessus sont imputables sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail ;

- de l'article 4 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 et du décret n° 82-195 du 26 février 1982, concernant les horaires individualisés ; les dépassements hebdomadaires entraînés par ces horaires individualisés n'entreront pas dans le compte des 60 heures puis 80 heures, visé ci-dessus ;

- de l'article 9 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, concernant la modulation ; les dépassements hebdomadaires entraînés par ces horaires modulés n'entreront pas dans le compte des 60 heures, puis 80 heures, visé ci-dessus.

e) L'indemnisation afférente aux heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur légal est versée conformément aux dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail. Son montant doit figurer distinctement sur le bulletin de paye.

43.2. Organisation générale du travail :

a) L'organisation générale du travail est fonction des nécessités de la profession et tient compte des facultés de dérogation particulières prévues par la réglementation en vigueur. Les dérogations susvisées s'appliquent au personnel d'exploitation, tel que défini à l'annexe n° 1 ;

b) Pendant le temps de travail le personnel d'exploitation est autorisé à faire une pause de quinze minutes pour le casse-croûte. Cette pause sera payée comme temps de travail. L'ouvrier ou l'agent effectuera cette pause sans abandonner son poste de travail afin d'assurer la continuité de la surveillance et les responsabilités qui en découlent, sauf dans les cas où le remplacement est possible.

43.3. Permanences, services :

Les obligations contractuelles spécifiques à la profession impliquent que les entreprises puissent assurer un service permanent. C'est pourquoi différentes formules sont utilisées pour assurer la disponibilité et la capacité d'intervention d'urgence des personnels nécessaires. En tout état de cause, ces différentes formules seront organisées en respectant les règles de sécurité mentionnées à l'article 46, ainsi que l'ensemble des dispositions légales relatives à l'organisation du travail.

Pendant les diverses périodes décrites ci-dessous, le technicien devra à tout moment pouvoir faire appel à un responsable hiérarchique dans les situations exceptionnelles.

Il convient de distinguer les 3 types de modalités définies ci-après :

1. La permanence.
2. Les services d'intervention d'urgence (astreinte).
3. Les interventions spécifiques (astreinte).

1. La permanence

La permanence vise à maintenir du personnel disponible en dehors de l'horaire habituel de l'entreprise Elle s'effectue sur le lieu de travail. Le travail posté (groupes 2.1 et 2.2) n'entre pas dans le cadre de cette disposition.

Le travail du personnel de permanence est défini par sa nature et son champ géographique. Il peut différer de son travail habituel tout en restant dans le limite des compétences de celui-ci et comprend, entre autres, les interventions urgentes.

Les heures dites de permanence sont comprises dans la durée hebdomadaire contractuelle du travail du salarié dont l'horaire peut être aménagé, à la fois sur la journée et la semaine dans le respect de la législation en vigueur. Les heures effectuées en dépassement de la durée hebdomadaire contractuelle du travail donneront lieu à récupération heure par heure. En cas de dépassement de la durée hebdomadaire légale du travail, les majorations légales et conventionnelles au titre des heures supplémentaires seront payées.

L'organisation des permanences devra tenir compte du nombre de jours normalement travaillées dans l'entreprise et du nombre de jours de repos normalement

attribués. Ces jours de repos seront situés avant ou après la permanence, en accord avec le salarié.

Au cas où des interventions seraient effectuées entre 21 heures et 5 heures, les heures travaillées à ce titre donneront lieu au paiement d'une majoration de 50 % du taux horaire de base s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires, cette majoration de 50 % se substituant dans ce cas à celle de 15 % applicable aux heures de travail exceptionnelles.

2. Les services d'intervention d'urgence (SIU)

Par services d'intervention d'urgence, on entend les formes de disponibilité du personnel qualifié appelé à répondre en dehors des heures de travail aux appels de dépannage, dont l'urgence réclame une intervention spécifique immédiate. Etant donné l'évolution rapide des techniques de communication, les entreprises devront s'efforcer de réduire la gêne dans la vie familiale en utilisant les moyens de télétransmission qui permettent une communication la plus autonome possible. Selon les moyens mis en oeuvre et l'organisation de l'entreprise, on distingue trois formes de services d'intervention d'urgence.

2.1. Le service d'intervention d'urgence à domicile (SIUD)

Dans cette forme de service d'intervention d'urgence, le salarié de service peut être joint à son domicile ou en un lieu convenu, par une ligne téléphonique éventuellement associée à un enregistreur de messages.

2.2. Le service d'intervention d'urgence programme (SIUP)

Dans cette forme de service d'intervention d'urgence, le salarié doit rejoindre l'entreprise, ou pouvoir être joint par elle, pendant la durée du service d'intervention d'urgence programmé. Les appels se feront seulement à des heures déterminées, séparées par un intervalle de temps de 3 heures au minimum le jour et de 8 heures au minimum la nuit.

2.3. Le service sous télétransmission (STT)

Dans cette forme de service d'intervention d'urgence, le salarié de service dispose d'un ou plusieurs systèmes de télétransmission lui permettant de recevoir un message urgent. Il peut être équipé entre autres :

- du système Eurosignal à transmission d'appel ;
- du système type Alphapage ou équivalent à transmission de message ;
- du système Radio téléphone portable

Cette formule laisse au salarié une certaine latitude de déplacement en dehors des interventions urgentes.

3. Les interventions spécifiques

3.1. Le service de télégestion (STG)

Dans ce mode opératoire, le salarié de service dispose d'un terminal informatique portable (Minitel ou micro-ordinateur) lui permettant de recevoir des informations, de faire des contrôles, d'agir sur certains paramètres à distance pour corriger ou modifier l'état de fonctionnement d'un équipement spécifique, afin de garantir et assurer la continuité du service.

Du fait du processus, cette forme d'organisation n'impose pas de présence à domicile. Il n'y a pas de déplacement, sauf exception. L'intervention d'urgence n'aura lieu que si le dépannage à distance n'est pas possible.

3.2. Service d'intervention d'urgence en site industriel (SUSI)

L'organisation de la prestation en site industriel implique des formes spécifiques, adaptées à l'activité du client.

Dans ce cas, l'intervention d'urgence est intégrée à l'organisation du travail du client sur le site. Compte tenu des différents cas de figure, il n'est pas possible de définir un mode d'intervention standard.

Ces formes d'intervention seront définies au niveau de l'entreprise. Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, et le CHSCT seront consultés.

4. Champ de l'intervention et temps passé en intervention

Pour les formes de services visées aux alinéas ci-dessus, le champ d'intervention du personnel de service est limité aux interventions urgentes de dépannages nécessaires au maintien en fonctionnement des installations ou à la prise de mesures conservatoires sur les installations sous contrat, afin d'assurer la sécurité des personnes et des matériels.

Sont exclus les travaux neufs, de modification d'installations ou d'entretien programmé.

Le temps passé en intervention, y compris déplacement aller et retour :

- est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel avec application, s'il y a lieu, des majorations légales et conventionnelles et sera récupéré à temps égal ;
- cependant, lorsque l'intervention aura eu lieu l'un des jours fériés mentionnés à l'article 38.1 de la convention collective, cette récupération donnera lieu en sus au versement d'une rémunération proportionnelle à la durée de l'intervention et au salaire de base de l'intéressé.

Au cas où des interventions seraient effectuées entre 21 heures et 5 heures, les heures travaillées à ce titre donneront lieu au paiement d'une majoration de 50 % du taux horaire de base s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires, cette majoration de 50 % se substituant dans ce cas à celle de 15 % applicable aux heures de travail exceptionnelles.

Si la durée de l'intervention ou des interventions effectuées de nuit dépasse trois heures comprises entre 21 heures et 5 heures, la récupération en temps devra être prise avant la reprise du travail.

5. Dispositions concernant le personnel assujéti au service d'intervention d'urgence

a) Compétences professionnelles :

Le salarié qui assure le SIU aura les compétences professionnelles requises, reconnues au travers des sous-critères classants (technicité, sécurité/réglementation, autonomie/initiative) tels que définis à l'avenant 26 de la convention collective Ouvriers/ETAM ;

b) Disposition spécifique :

Compte tenu de certaines contraintes particulières, les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, de dispenser du service d'intervention d'urgence les salariés de 55 ans et plus qui en feraient la demande écrite.

6. Rémunération

a) Durée :

La durée du SIU ne devra pas être supérieure à 7 jours consécutifs ou non (y compris les jours fériés habituels) dans une période de 4 semaines, et ne devra pas comporter plus de 1 dimanche.

Les dérogations à cette périodicité pour des raisons techniques ou structurelles feront l'objet de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, assorties des compensations qui en résulteraient.

b) Décompte :

- 1 jour, soit 24 heures consécutives, équivaut à une unité de base (UB).

Du lundi au samedi inclus : chaque jour donne droit à 1 unité de base (UB).

Le dimanche ou les jours fériés donnent droit à 2 unités de base (UB).

Une compensation complémentaire de récupération est accordée dans les conditions suivantes :

- pour la période du lundi au vendredi inclus : 1 unité de repos (UR) ;

- le samedi : 1 unité de repos (UR) ;

- le dimanche ou les jours fériés : 2 unités de repos (UR).

Ainsi, par exemple, sept jours consécutifs sans jour férié de SIU égalent 8 UB plus 4 UR.

La somme de 8 UR équivaut à 1 jour de récupération (8 heures).

Une indemnité forfaitaire est versée par unité de base. Elle est fixée en annexe. Cette valeur est assortie d'un coefficient en fonction de l'organisation pratiquée selon la grille ci-après :

- SIUD (coefficient 1,1) ;

- SIUP (coefficient 0,5) ;

- STT (coefficient 1) ;

- STG (coefficient 1 plus 0,20 [forfait d'intervention]).

La récupération des unités de repos est la règle. Il en sera tenu compte dans le plan de charge. Les entreprises s'efforceront de ne pas accumuler un solde de récupération trop important. Toutefois, en accord avec le salarié, il pourra être dérogé à la récupération pour tenir compte des spécificités propres à certaines situations. La compensation donnera alors lieu à paiement pour un nombre d'heures équivalent. Les modalités de la récupération ou de la compensation seront définies au sein des entreprises avec les organisations du personnel.

43.4. Travail des femmes et des jeunes :

La durée et l'organisation du travail seront définies conformément à la réglementation en vigueur.

43.5. Titre d'habilitation

En dehors des horaires collectifs de l'entreprise, les personnels d'exploitation devront, pour intervenir au titre du service d'intervention d'urgence, ou au titre du service d'intervention programmée, être titulaires du titre d'habilitation.

Ce titre, établi sans préjudice des dispositions du code du travail en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail, sera délivré dans les conditions qu'il prévoit.

43.6. Contenu du titre d'habilitation

Le contenu du titre d'habilitation est le suivant :

Nature des interventions

Les interventions effectuées par les personnels d'exploitation ont pour objet de répondre à 3 formes d'exigences :

- exigences de sécurité (personnes et biens/mesures conservatoires) ;
- exigences techniques liées à la réglementation (opérations d'acquittement/mesures/analyses) ;
- exigences contractuelles spécifiques à l'activité du client (arrêts/mises en route d'installations relevant de procédés industriels).

Périmètre des interventions

Ces interventions se situent dans tous les secteurs d'activité de l'entreprise :

- le résidentiel ;
- le tertiaire ;
- les centres commerciaux, culturels, hospitaliers, sportifs ;
- l'industrie, etc.

Elles couvrent toutes les exigences précédemment citées et sont :

- soit déclenchées sur appel (personnes et/ou équipement) ;
- soit organisées en passages obligés (piscines, chaufferies HP, etc.).

Personnels autorisés à intervenir

Pour être autorisés à intervenir, les techniciens devront :

- être salariés de l'entreprise ;
- être reconnus médicalement aptes ;
- avoir les compétences professionnelles reconnues par la hiérarchie pour ces interventions ;
- avoir une expérience de 6 mois dans nos métiers et de 1 mois à l'issue de la période d'essai dans l'entreprise ;
- avoir la connaissance des installations, ainsi que des risques associés ;
- être titulaire de la présente habilitation, de l'habilitation électrique appropriée (au minimum BR) et, si nécessaire :
 - de l'habilitation Habiligaz ;
 - de toute autre autorisation spécifique (vapeur, autocontrôles, etc.).

Mesures de sécurité

Dans toutes ses actions, le titulaire doit veiller à sa sécurité propre et à celle d'autrui, ainsi qu'à celle des biens confiés et prendre toutes dispositions pour les préserver en cas de risque prévisible ou de danger immédiat (1).

A cet effet, le port des équipements de protection individuelle attachés aux tâches à effectuer est obligatoire (cf. volet nature des interventions).

Toute intervention doit être réalisée dans le strict respect des consignes de sécurité en vigueur. Ainsi, certaines interventions ne pourront être assurées et notamment : interventions en hauteur non sécurisées, accès aux toitures et aux terrasses non sécurisées, interventions en cas de menaces d'agression, etc.

Par ailleurs, certaines interventions ne peuvent être réalisées par une seule personne : interventions en milieu confiné ou insalubre, utilisation de nacelles, ainsi que toutes autres interventions assujetties à des restrictions réglementaires.

Emargements

Employeur :

Raison sociale :

Etablissement :

Représenté par :

dûment mandaté

Titulaire :

Nom et prénom :

Qualification :

Affectation :

Délivré à :

Le

Employeur

(cachet et signature)

Titulaire

(signature)

*43.7. Le service d'interventions programmées

Le service d'interventions programmées a pour objet de répondre à des contraintes qui s'imposent à la profession, en matière de sécurité, d'hygiène et de protection de l'environnement, du fait de dispositions réglementaires ou contractuelles. Ces interventions programmées, sur les installations ou les équipements concernés, qui résultent de ces contraintes ont donc un caractère obligatoire.

A ce titre :

- sont incluses dans ce service - qui se distingue de la permanence, du service d'intervention d'urgence et des interventions spécifiques - des obligations réglementaires telles par exemple :

- des opérations d'acquiescement de systèmes de gestion permettant d'assurer, en sécurité, le fonctionnement d'installations en continu ;

- des opérations de contrôles par analyses physico-chimique ou par relevés de mesures en vue de satisfaire à des critères relatifs à l'hygiène ou à la protection de l'environnement ;

- des prestations de vérifications, des tests, et le cas échéant ;

- des actions préventives ou correctives consécutives à celles-ci sur des équipements concourant à l'hygiène, à la sécurité ou à la protection de l'environnement ;

- sont expressément exclus : la maintenance programmée dès lors qu'elle ne répond pas à un objectif en rapport avec la réglementation, les modifications d'installations et les travaux neufs.

La périodicité de ces interventions programmées, qui dépend de la configuration des installations ou des équipements, implique qu'elles soient assurées, en raison d'impératifs technologiques, dans et en dehors de l'horaire collectif de l'entreprise.

Interventions programmées pendant la période d'astreinte

Le week-end et les jours fériés, les entreprises s'efforceront de mettre en oeuvre une organisation du travail adaptée, ceci pour répondre à ces interventions réglementaires à fréquence programmée.

Par exception, le week-end et les jours fériés les entreprises pourront, après consultation des instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière, intégrer dans les périodes d'astreinte des interventions programmées de même nature compatibles avec celles susceptibles d'être exercées dans le cadre des interventions urgentes de dépannage. Toutefois, le temps consacré à ces interventions programmées, intégrées dans la période d'astreinte, ne devra pas excéder, en moyenne, sur chaque période d'astreinte, 2 heures par tranche de 24 heures et par salarié, temps de trajet inclus, dans le respect de la réglementation relative à la durée du travail (art. L. 212-1 du code du travail et textes s'y rapportant).

Rémunération des interventions programmées

pendant la période d'astreinte

Le temps consacré à ces interventions programmées pendant la période d'astreinte, y compris les temps de trajet, est du temps de travail effectif, rémunéré comme tel, assorti d'une indemnisation spécifique de 50 % exclusive de toute autre majoration. Le taux de cette indemnisation sera réexaminé chaque année dans le cadre de la négociation annuelle relative aux primes et indemnités.

Ladite indemnisation est soit récupérée en temps, soit rémunérée.

Le temps passé ouvre droit à une récupération non rémunérée, égale à la durée de l'intervention y compris le temps de trajet.

Ces dispositions ne remettent pas en cause les modalités de rémunération du service d'intervention d'urgence.* (1)

(1) Sous-article 43.7 ajouté par l'accord du 18 mai 2005, non étendu.

Emploi de personnel temporaire

Article 44 En vigueur étendu

44.1. Les employeurs pourront employer du personnel fourni par les entreprises de travail temporaire, mais seulement dans les cas prévus à l'article L. 124-2 du

code du travail et pour la durée indiquée à l'article L. 124-3.

44.2. Pendant la durée de leur mission, les travailleurs temporaires seront régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, par les dispositions de la présente convention, conformément aux termes de l'article L. 124-7 du code du travail.

Emploi de personnel à temps partiel

Article 45 En vigueur étendu

Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel travaillant à temps partiel sont régies par les dispositions de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Titre VI : Dispositions diverses

Hygiène et sécurité

Article 46 En vigueur étendu

Modifié par Accord du 19 avril 1989 étendu par arrêté du 3 octobre 1989 JORF 11 octobre 1989

46.1. 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 rechercheront les moyens les plus efficaces pour assurer la sécurité du personnel d'exploitation, notamment quand un agent travaille seul dans une chaufferie pendant plusieurs heures consécutives.

De même, les employeurs s'efforceront d'améliorer les conditions d'hygiène en mettant à la disposition des ouvriers, au poste de travail principal, un placard-vestiaire, un poste d'eau potable et, partout où cela est possible, une installation de douches et un réfectoire.

46.2. La représentation du personnel 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.

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

46.4. Des autorisations d'absence seront accordées, dans les limites fixées par les prescriptions légales et réglementaires, pour la participation à des stages d'hygiène et de sécurité.

Avantages acquis

Article 47 En vigueur étendu

L'ensemble des avantages découlant de la présente convention ne pourra, en aucun cas, conduire à réduction de l'ensemble des avantages de caractère permanent ou régulier, acquis à titre individuel, effectivement et globalement dans chaque entreprise.

Dispositions finales

Article 48 En vigueur étendu

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du livre I^{er} du code du travail.

Mise en vigueur

Article 49 En vigueur étendu

Les dispositions de la présente convention nationale entrent en vigueur le 1^{er} mars 1979. A cette date sont abrogés la convention collective nationale du personnel ouvrier du 27 juin 1968, l'accord de mensualisation du personnel ouvrier du 22 décembre 1970, la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du 27 juin 1968, modifiés et complétés par leurs différents avenants, et l'accord paritaire national portant réglementation des astreintes et permanences dans l'exploitation de chauffage du 10 février 1976.

Textes Attachés

Avenant 16 du 28 janvier 1991 relatif à la classification nationale

Syndicat national des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (SNEC) ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFTD ;

Syndicat national des combustibles, du chauffage et de l'habitat (SNCCH) affilié à la fédération Enermine CFE-CGC ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC.

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18 avril 1991 étendu par arrêté du 23 juillet 1991 JORF 31 juillet 1991

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'une actualisation des classifications applicables depuis février 1979 aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Le présent accord a pour objet :

- de prendre en considération les évolutions techniques de nos métiers et de valoriser ainsi la profession par la reconnaissance des capacités et de la technicité de ses collaborateurs ;
- de clarifier la structure des classifications par la réduction du nombre de catégories ;
- de favoriser le déroulement de carrière des salariés, ce qui suppose notamment une prise en compte accrue par la profession et par les entreprises des impératifs de formation, initiale et continue ;
- de procéder à une revalorisation des salaires minimaux dans le cadre d'une nouvelle classification.

Définitions générales des emplois

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18 avril 1991 étendu par arrêté du 23 juillet 1991 JORF 31 juillet 1991

La grille de classifications des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique comporte quatre niveaux d'emplois définis par les critères suivants :

- technicité, diplômes ou connaissances équivalentes, expérience ;
- responsabilités et contenu de l'activité ;
- initiatives et autonomie.

Coefficients hiérarchiques

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18 avril 1991 étendu par arrêté du 23 juillet-1991 JORF 31 juillet 1991

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux niveaux et positions sont les suivants (voir tableau page suivante).

NIVEAU : 1

Position : 1

Coefficient : 215

Position : 2

Coefficient : 220

NIVEAU : 2

Position : 1

Coefficient : 230

Position : 2

Coefficient : 240

Position : 3

Coefficient : 250

Position : 4

Coefficient : 260

Position : 5

Coefficient : 270

NIVEAU : 3

Position : 1

Coefficient : 290

Position : 2

Coefficient : 300

Position : 3

Coefficient : 310

Position : 4

Coefficient : 330

Position : 5

Coefficient : 350

NIVEAU : 4

Position : 1

Coefficient : 370

Position : 2

Coefficient : 400

Les agents de maîtrise sont les salariés dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 290.

Prise en compte des diplômes professionnels (éducation nationale) techniques, administratifs ou de gestion relatifs à la gestion d'équipements thermiques et de climatisation, à ses métiers et à ses activités connexes

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18 avril 1991 étendu par arrêté du 23 juillet 1991 JORF 31 juillet 1991

La prise en compte des diplômes professionnels techniques administratifs ou de gestion relatifs à la gestion d'équipements thermiques et de climatisation, à ses métiers et à ses activités connexes, se rapportant à l'emploi occupé, s'effectuera selon les modalités suivantes :

Les salariés titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un certificat de formation professionnelle des adultes délivré par l'AFPA ou d'un diplôme équivalent (niveau V de l'éducation nationale) seront classés en niveau 2, coefficient 230. Toutefois, ils seront, au plus tard un an après l'issue de la période d'adaptation visée à l'article 4 et en fonction de leurs aptitudes, classés au niveau 2, coefficient 240 ;

Les salariés titulaires d'un brevet d'études professionnelles ou d'un diplôme équivalent seront classés au niveau 2, coefficient 250 ;

Les salariés titulaires du baccalauréat professionnel seront classés au niveau 2, coefficient 270 ;

Les salariés titulaires des diplômes suivants : baccalauréat de technicien, brevet de technicien seront classés au niveau 3, coefficient 290 ;

Les titulaires du brevet professionnel seront classés au niveau 3, coefficient 310 ;

Les salariés titulaires d'un BTS ou d'un DUT seront classés au niveau 4, coefficient 370.

Débutants dans la profession : jeunes diplômés sortant des écoles et salariés sans expérience des métiers de notre profession

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18 avril 1991 étendu par arrêté du 23 juillet 1991 JORF 31 juillet 1991

Les jeunes diplômés au sortir de l'école ou les salariés sans expérience des métiers de la profession seront embauchés aux coefficients immédiatement inférieurs à ceux indiqués à l'article 3. Ils devront obligatoirement accéder aux qualifications définies ci-dessus ou à une qualification supérieure dans un délai qui ne pourra excéder :

- 3 mois pour les titulaires d'un diplôme de niveau 5 (éducation nationale) ;

- 9 mois pour les titulaires d'un diplôme de niveau 4 (éducation nationale) ;

- 12 mois pour les titulaires d'un diplôme de niveau 3 (éducation nationale).

Les employeurs devront préciser dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail l'existence et la durée de cette période d'adaptation.

Evolution de carrière

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18 avril 1991 étendu par arrêté du 23 juillet 1991 JORF 31 juillet 1991

5.1. La présente grille de classification doit permettre une réelle promotion des salariés des entreprises de la profession et notamment de développer leurs possibilités d'acquérir de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une haute technicité.

5.2. La formation professionnelle et continue est un droit reconnu pour tous les salariés. Elle doit être développée pour répondre aux besoins des salariés, des entreprises et aux évolutions technologiques. Le plan de formation de l'entreprise doit tenir compte de cette orientation afin que soient proposés, en tant que de besoin, des stages de formation générale ou qualifiante.

5.3. Dans l'intérêt des salariés et des entreprises, la pratique des entretiens individuels, liés aux évolutions de carrière sera développée au sein de la profession. En ce sens, il est recommandé la mise en place d'un examen régulier de la situation professionnelle des salariés par l'employeur à l'issue de la période d'adaptation ou, au plus tard, 1 an après l'entrée du salarié dans l'entreprise, puis tous les 2 ans avec communication au salarié des conclusions.

5.4. Lorsqu'un salarié est amené à occuper, de manière fréquente ou prolongée, un poste de qualification supérieure, cette qualification lui sera reconnue et attribuée.

Rémunération

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18 avril 1991 étendu par arrêté du 23 juillet 1991 JORF 31 juillet 1991

L'article 21-1-b de la convention précitée est modifié comme suit :

21-1-b) Pour tenir compte de l'évolution des modes de rémunération, une rémunération minimale annuelle professionnelle garantie est instituée. Celle-ci est définie comme ci-après dans le cadre de l'année civile.

La valeur de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie ne peut être inférieure au résultat de l'application de la formule suivante :

$$[P (K-200) + B] \times 12,3$$

dans laquelle :

-P = valeur du point ;

-K = coefficient hiérarchique de l'emploi défini dans la classification ;

-B = base de référence au coefficient 200 ;

-P (K-200) + B correspond au salaire mensuel minimum.

En fin d'année civile, la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le salarié sera comparée avec la valeur de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie de l'année considérée. Le montant de la rémunération annuelle réelle intègre tous les éléments de la rémunération effectivement perçue par le salarié au cours de l'année civile, qu'ils soient à périodicité mensuelle ou non et définis comme ci-dessous.

A ce titre sont notamment inclus : le salaire mensuel, la prime de vacances, les gratifications ou mois supplémentaires, et tous les autres éléments faisant partie de la rémunération y compris les avantages en nature, à l'exclusion des primes et indemnités conventionnelles, relatives à des contraintes ou sujétions particulières,

ex. : indemnités d'astreinte, indemnité de panier, indemnité pour travaux salissants, primes d'inconfort, prime de quart, heures supplémentaires, etc.

Il est à noter que le fait que la rémunération annuelle réelle à comparer avec la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie intègre tous les éléments de rémunération perçus par le salarié et tels que définis ci-avant, ne doit en aucun cas être considéré comme une possibilité pour les entreprises de freiner l'évolution générale des salaires et des éléments connexes de rémunération issus des statuts existants dans les entreprises en alignant progressivement l'ensemble formé par le salaire de base et ces éléments connexes de rémunération sur la rémunération minimale professionnelle garantie.

Les indemnités compensatrices de congés payés, de licenciement, de départ ou de mise à la retraite, la prime d'ancienneté conventionnelle telle qu'elle résulte de l'application de l'article 26 de la convention collective, ainsi que les sommes allouées à titre de remboursement de frais, de la participation et de l'intéressement légaux ne sont pas reprises dans la rémunération annuelle réelle brute.

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

Si le salarié 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 de l'employeur, la comparaison sera effectuée pro rata temporis pour l'année civile considérée selon la règle en vigueur dans l'entreprise.

De même si le salarié a été promu en cours d'année civile à un coefficient supérieur, cette comparaison sera effectuée prorata temporis pour l'année civile considérée, afin de tenir compte de la durée d'emploi dans son ancienne et dans sa nouvelle situation.

Il appartiendra à chaque employeur de s'assurer que le résultat de la division de la rémunération annuelle réelle brute par 12,30 ne soit pas inférieur au salaire annuel mensuel minimum résultant de l'application de la formule suivante :

$P (K-200) + B$

La commission paritaire nationale se réunira chaque fois que l'évolution de la conjoncture le nécessitera, sur demande de l'une ou l'autre partie et après accord des 2 parties pour discuter des paramètres du présent article. En tout état de cause elle se réunira une fois avant la fin de l'année civile pour étudier les questions salariales de l'année suivante. Elle se réunira également une seconde fois avant le 30 avril pour étudier le taux des primes et indemnités fixées par ailleurs par la convention collective.

Les négociations prévues à l'article L. 132-12 du code du travail seront organisées conformément aux dispositions de cet article (1) Rémunération minimale annuelle professionnelle garantie pour l'année civile 1991 et pour l'horaire légal :

Coefficient 215 : 71 000 F

Coefficient 220 : 71 920 F

Coefficient 230 : 74 550 F

Coefficient 240 : 77 170 F

Coefficient 250 : 79 790 F

Coefficient 260 : 82 420 F

Coefficient 270 : 85 040 F

Coefficient 290 : 90 290 F

Coefficient 300 : 92 920 F

Coefficient 310 : 95 540 F

Coefficient 330 : 100 790 F

Coefficient 350 : 106 040 F

Coefficient 370 : 111 300 F

Coefficient 400 : 119 100 F

La valeur du point attachée aux nouvelles dispositions de l'article 21-1-b de la convention collective ainsi que la valeur de la base de référence au coefficient 200 sont fixés pour l'année civile 1991 à :

Valeur du point P = 21 F

Base référence B = 5 285 F

Il est par ailleurs convenu que la politique de revalorisation des métiers et des salaires de la profession sera poursuivie lors de négociations salariales à venir et notamment par un réajustement de 1 % de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie pour 1992, indépendamment de l'augmentation générale qui sera décidée pour cette même année (2)

Tous les articles de la convention collective ouvriers/ETAM ou sont repris en valeurs absolues les coefficients hiérarchiques et les valeurs du point se trouvent modifiés d'office de façon induite et remplacés par les nouvelles valeurs contenues dans le présent accord.

Les autres articles de la convention collective ouvriers/ETAM susceptibles d'être modifiés par le présent accord seront examinés en commission paritaire au plus tard d'ici à fin 1991.

Mise en application

Le présent avenant prend effet en ce qui concerne la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie pour l'année civile 1991.

L'application de la nouvelle classification sera mise en place quant à elle au plus tard le 1^{er} octobre 1991.

(1) Les dispositions précédentes incluses dans le texte de la convention collective.

(2) Les dispositions précédentes reprises dans l'annexe IV.

Définition des emplois

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18 avril 1991 étendu par arrêté du 23 juillet 1991 JORF 31 juillet 1991

Classification

SNEC Niveau : 1

SNEC Position : 1

Niveau éducation nationale : VI

Technicité diplômes (ou connaissances équivalentes), expérience :

Sans connaissances particulières.

Responsabilités : Exécution de travaux élémentaires à partir de directives précises.

Initiatives : Réduites. Contrôle régulier.

Coefficient : 215

Technique exploitation : Agent d'exécution 1^{er} échelon.

Services généraux : Agent d'exécution 1^{er} échelon.

SNEC Niveau : 1

SNEC Position : 2

Niveau éducation nationale : VI

Technicité diplômes (ou connaissances équivalentes), expérience :

Sans connaissances particulières.

Responsabilités : Exécution de travaux élémentaires à partir de directives précises.

Initiatives : Réduites. Contrôle régulier.

Coefficient : 220

Technique exploitation : Agent d'exécution 2^e échelon.

Services généraux : Agent d'exécution 2^e échelon.

En cas d'embauche de salariés débutants dans la profession, ceux-ci devront obligatoirement accéder, au minimum, aux qualifications définies par la présente convention collective ouvriers- ETAM dans un délai qui ne pourra excéder, période d'essai incluse, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise :

-trois mois pour les titulaires d'un diplôme de niveau V (éducation nationale) ;

-neuf mois pour les titulaires d'un diplôme de niveau IV (éducation nationale) ;

-douze mois pour les titulaires d'un diplôme de niveau III (éducation nationale).

Il s'agit de délais de travail effectif au poste considéré.

Cette disposition ne remet pas en cause les modalités d'application de la période d'essai telles que définies à l'article 11.

Ces dispositions sont prises afin de favoriser l'adaptation et l'intégration en milieu professionnel au sein de la profession des salariés débutants.

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18 avril 1991 étendu par arrêté du 23 juillet 1991 JORF 31 juillet 1991

Classification

SNEC NIVEAU : 2

SNEC POSITION : 1

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : V

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

Certificat d'aptitude professionnelle.

Certificat de formation professionnel des adultes 1^{er} degré de la spécialité.

RESPONSABILITÉS :

Exécution de travaux sans difficultés particulières à partir de directives simples.

INITIATIVES :

Autonomie limitée aux travaux simples de sa spécialité.

Contrôles fréquents.

COEFFICIENT : 230

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Agent d'exploitation/Agent de maintenance 1^{er} échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Employé administratif/Employé commercial 1^{er} échelon.

SERVICES GÉNÉRAUX :

Agent des services généraux 1^{er} échelon.

SNEC NIVEAU : 2

SNEC POSITION : 2

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : V

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

Certificat d'aptitude professionnelle.

Certificat de formation professionnel des adultes 1^{er} degré de la spécialité.

RESPONSABILITÉS :

Exécution de travaux sans difficultés particulières à partir de directives simples.

INITIATIVES :

Autonomie limitée aux travaux simples de sa spécialité.

Contrôles fréquents.

COEFFICIENT : 240

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Agent d'exploitation/Agent de maintenance 2^e échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Employé administratif/Employé commercial 2^e échelon.

Employé de comptabilité/Facteur 1^{er} échelon (1).

SERVICES GÉNÉRAUX :

Agent des services généraux 2^e échelon.

Conducteur de poids lourd 1^{er} échelon.

SNEC NIVEAU : 2

SNEC POSITION : 3

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : V

TECHNICITÉ DIPL<Ô>MES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

Brevet d'études professionnelles.

RESPONSABILITÉS :

Organise les travaux courants de sa spécialité à partir de directives générales.

INITIATIVES :

Autonomie sur les travaux courants de sa spécialité.

Contrôle ponctuel.

COEFFICIENT : 250

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Agent d'exploitation/Agent de maintenance 3^e échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Employé administratif/Employé commercial 3^e échelon.

SERVICES GÉNÉRAUX :

Agent des services généraux 3^e échelon.

Conducteur de poids lourd 2^e échelon.

SNEC NIVEAU : 2

SNEC POSITION : 4

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : V

TECHNICITÉ DIPLOMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

Brevet d'études professionnelles.

RESPONSABILITÉS :

Organise les travaux courants de sa spécialité à partir de directives générales.

INITIATIVES :

Autonomie sur les travaux courants de sa spécialité.

Contrôle ponctuel.

COEFFICIENT : 260

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Agent d'exploitation/Agent de maintenance principal.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Secrétaire 1^{er} échelon.

Employé de comptabilité/Facteur 2^e échelon (1).

Agent informatique 1^{er} échelon.

SERVICES GÉNÉRAUX :

Conducteur de poids lourd hautement qualifié.

SNEC NIVEAU : 2

SNEC POSITION : 5

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : IV

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

Baccalauréat professionnel.

RESPONSABILITÉS :

Organise les travaux courants de sa spécialité à partir de directives générales.

INITIATIVES :

Peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

COEFFICIENT : 270

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Agent technique 1er échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Comptable 1^{er} échelon.

Agent informatique 2^e échelon.

(1) Variante possible : aide-comptable et/ou facturier.

Article 7
En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18 avril 1991 étendu par arrêté du 23 juillet 1991 JORF 31 juillet 1991
Classification

SNEC NIVEAU : 3

SNEC POSITION : 1

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : IV

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

Bac technicien.

Brevet de technicien.

RESPONSABILITÉS :

Organise les travaux de sa spécialité à partir de directives.

Peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

Les techniciens pourront assurer temporairement une mission de commandement selon les nécessités du service.

INITIATIVES :

Autonomie dans la réalisation de son travail.

Est responsable de sa bonne exécution.

Contrôle de bonne fin.

COEFFICIENT : 290

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Agent technique 2^e échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Secrétaire 2^e échelon/Agent commercial.

Comptable 2^e échelon.

SERVICES GÉNÉRAUX :

Agent principal des services généraux 1^{er} échelon.

SNEC NIVEAU : 3

SNEC POSITION : 2

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : IV

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

RESPONSABILITÉS :

Organise les travaux de sa spécialité à partir de directives.

Peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

Les techniciens pourront assurer temporairement une mission de commandement selon les nécessités du service.

INITIATIVES :

Autonomie dans la réalisation de son travail.

Est responsable de sa bonne exécution.

Contrôle de bonne fin.

COEFFICIENT : 300

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Agent technique 3^e échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Secrétaire 2^e échelon/Agent commercial.

Comptable 2^e échelon.

SERVICES GÉNÉRAUX :

Agent principal des services généraux 1^{er} échelon.

SNEC NIVEAU : 3

SNEC POSITION : 3

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : IV

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

Brevet professionnel.

RESPONSABILITÉS :

Organise les travaux de sa spécialité à partir de directives.

Peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

Les techniciens pourront assurer temporairement une mission de commandement selon les nécessités du service.

INITIATIVES :

Autonomie dans la réalisation de son travail.

Est responsable de sa bonne exécution.

Contrôle de bonne fin.

COEFFICIENT : 310

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Technicien d'exploitation 1^{er} échelon.

Contremaître 1^{er} échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Comptable 3^e échelon.

Secrétaire 3^e échelon.

Facturier principal.

Agent informatique 3^e échelon.

SERVICES GÉNÉRAUX :

Agent principal des services généraux 2^e échelon.

SNEC NIVEAU : 3

SNEC POSITION : 4

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : IV

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

RESPONSABILITÉS :

Organise les travaux de sa spécialité à partir de directives.

Peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

Les techniciens pourront assurer temporairement une mission de commandement selon les nécessités du service.

INITIATIVES :

Autonomie dans la réalisation de son travail.

Est responsable de sa bonne exécution.

Contrôle de bonne fin.

COEFFICIENT : 330

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Technicien d'exploitation 2^e échelon.

Contremaître 2^e échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Secrétaire de direction 1^{er} échelon.

Agent informatique principal 1^{er} échelon.

SERVICES GÉNÉRAUX :

Agent principal des services généraux 3^e échelon.

SNEC NIVEAU : 3

SNEC POSITION : 5

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : IV

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

RESPONSABILITÉS :

Organise les travaux de sa spécialité à partir de directives.

Peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

Les techniciens pourront assurer temporairement une mission de commandement selon les nécessités du service.

INITIATIVES :

Autonomie dans la réalisation de son travail.

Est responsable de sa bonne exécution.

Contrôle de bonne fin.

COEFFICIENT : 350

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Technicien d'exploitation 3^e échelon ou contremaître 3^e échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Agent principal 1^{er} échelon.

Comptable principal 1^{er} échelon.

SERVICES GÉNÉRAUX :

Agent principal des services généraux 4^e échelon.

Article 7
En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18 avril 1991 étendu par arrêté du 23 juillet 1991 JORF 31 juillet 1991
Classification

SNEC NIVEAU : 4

SNEC POSITION : 1

NIVEAU EDUCATION NATIONALE : III

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

BTS, DUT.

Fin 1^{er} cycle enseignement supérieur.

RESPONSABILITÉS :

Entièrement responsable des travaux qu'il réalise.

Les techniciens pourront assurer temporairement une mission de commandement selon les nécessités du service.

INITIATIVES :

Larges initiatives.

Rend compte de son action.

COEFFICIENT : 370

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Technicien principal 1^{er} échelon.

Contremaître principal 1^{er} échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Agent principal 2^e échelon.

Secrétaire de direction 2^e échelon.

SNEC NIVEAU : 4

SNEC POSITION : 2

NIVEAU EDUCATION NATIONALE : III

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

RESPONSABILITÉS :

Entièrement responsable des travaux qu'il réalise.

Les techniciens pourront assurer temporairement une mission de commandement selon les nécessités du service.

INITIATIVES :

Larges initiatives.

Rend compte de son action.

COEFFICIENT : 400

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Technicien principal 2^e échelon.

Contremaître principal 2^e échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Agent principal chef de groupe.

Secrétaire de direction 3^e échelon.

Agent informatique principal 2^e échelon.

Comptable principal 2^e échelon.

Article 7
En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 25 du 8 janvier 1998 BO conventions collectives 98-7 étendu par arrêté du 20 avril 1998 JORF 29 avril 1998.
Classification

PERSONNEL D'EXPLOITATION

On entend par personnel d'exploitation les agents qui sont affectés à la conduite, à la surveillance et à l'entretien des installations de production de chaleur ou de froid et de conditionnement d'air, des usines de traitement de résidus urbains ou industriels et des installations ou équipements connexes.

Ce personnel est réparti en trois groupes :

- le groupe I comprend le personnel d'exploitation à l'exception de celui rentrant dans les groupes II et III ci-après définis ;

- le groupe II-1 regroupe les agents travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu (24 heures sur 24 sans interruption le dimanche et les jours fériés) pendant une période s'étendant au minimum sur l'ensemble de la saison de chauffe ;

- le groupe II-2 regroupe les agents travaillant en équipes successives selon un cycle soit semi-continu, soit discontinu (2 x 8) fonctionnant sans interruption le dimanche et les jours fériés, ou selon un cycle continu pendant une période limitée ;

- le groupe III comprend le personnel à tâche forfaitaire, c'est-à-dire les agents qui ont pour tâche forfaitaire de conduire les installations qui leur sont notifiées par l'entreprise sur la lettre d'engagement ou sur ses additifs.

Tous les personnels de la présente catégorie se retrouvent dans l'un ou l'autre de ces groupes et sont affectés aux emplois de la filière technique/exploitation.

NIVEAU I

POSITION 1 :

Agent d'exécution 1^{er} échelon

Coefficient 215

Ouvrier affecté à la manutention, au rangement des matériaux et matériels ainsi qu'aux opérations de nettoyage et de petit entretien.

POSITION 2 :

Agent d'exécution 2^e échelon

Coefficient 220

Ouvrier capable d'assurer la mise en service et le petit entretien d'appareils individuels. Il peut également être affecté au nettoyage et à l'entretien courant des matériels de chauffage, de ventilation, ainsi qu'être utilisé en tant qu'aide dans des travaux de réparation ou de montage de la profession.

Cette position se subdivise en :

- ouvrier d'exploitation appareils individuels ;

- ouvrier d'exploitation installations collectives ;

- ouvrier d'entretien.

NIVEAU II

POSITION 1 :

Agent d'exploitation - Agent de maintenance 1^{er} échelon

Coefficient 230

Ouvrier qualifié assurant selon son CAP ou ses connaissances la surveillance et l'entretien d'installations de chauffage haute ou basse pression, de climatisation en chaufferie ou sur le réseau. Il pourra assurer ce travail à partir d'un équipement de centralisation de données.

Cette position se subdivise en :

- agent d'exploitation 1^{er} échelon (rondier BP) ;
- conducteur 1^{er} échelon (conducteur rondier) ;
- peseur 1^{er} échelon.

POSITION 2 :

Agent d'exploitation - Agent de maintenance 2^e échelon

Coefficient 240

Ouvrier qualifié assurant en outre le dépannage des installations précitées.

Cette position se subdivise en :

- agent d'exploitation 2^e échelon ;
- conducteur 2^e échelon.

POSITION 3 :

Agent d'exploitation. - Agent de maintenance 3^e échelon

Coefficient 250

Ouvrier très qualifié ayant toutes les connaissances de l'agent d'exploitation et/ou de maintenance 2^e échelon et capable en outre, dans le cadre d'une gestion centralisée, de procéder à l'analyse des pannes et des dépannages à distance.

Cette position se subdivise en :

- agent d'exploitation 3^e échelon ;
- conducteur 3^e échelon.

POSITION 4 :

Agent d'exploitation. - Agent de maintenance principal

Coefficient 260

Ouvrier très qualifié ayant toutes les connaissances de l'agent d'exploitation et/ou de maintenance 3^e échelon. Il bénéficie d'une expérience professionnelle lui permettant de conseiller et superviser un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

Cette position se subdivise en :

- agent d'exploitation principal ;
- conducteur principal.

POSITION 5 :

Agent technique 1^{er} échelon

Coefficient 270

Agent très qualifié ayant toutes les connaissances et qualités de l'agent d'exploitation et/ou de maintenance principal et capable sous les ordres d'un supérieur d'assurer toutes les opérations de conduite, d'entretien et de dépannage. Il peut en outre exécuter des relevés simples d'installations et avoir sous ses ordres un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

NIVEAU III

POSITION 1 :

Agent technique 2^e échelon

Coefficient 290

Agent hautement qualifié ayant les connaissances et capacités de l'agent technique 1^{er} échelon, sans pour cela assurer la totalité des fonctions d'un contremaître. Peut assurer la fonction de chef de quart ou coordonner l'action d'une équipe.

POSITION 2 :

Agent technique 3^e échelon

Coefficient 300

Agent hautement qualifié ayant les connaissances et capacités de l'agent technique 2^e échelon justifiant d'une expérience professionnelle et d'une pratique lui permettant une bonne autonomie.

POSITION 3 :

Technicien d'exploitation 1^{er} échelon, Contremaître 1^{er} échelon Coefficient 310

Agent qui sous les ordres d'un chef de service ou de l'employeur est responsable de la conduite de l'entretien des dépannages, du contrôle et de la gestion et/ou des travaux d'entretien des installations de petite et moyenne importance.

POSITION 4 :

Technicien d'exploitation 2^e échelon, Contremaître 2^e échelon

Coefficient 330

Agent ayant toutes les connaissances, qualités et responsabilités d'un technicien d'exploitation ou contremaître 1^{er} échelon. A une expérience et une pratique dans la profession lui permettant d'assurer la gestion et l'entretien d'installation de toute importance et/ou d'être responsable de travaux d'entretien général et de rénovation.

Position 5

Technicien d'exploitation 3^e échelon, Contremaître 3^e échelon

Coefficient 350

Agent ayant toutes les connaissances, qualités et responsabilités du technicien d'exploitation 2^e échelon. Contremaître 2^e échelon. Sa très haute qualification et son expérience étendue lui permettent d'exécuter des travaux complexes dans le cadre d'une plus grande autonomie.

NIVEAU IV

POSITION 1 :

Technicien principal 1^{er} échelon. - Contremaître principal 1^{er} échelon

Coefficient 370

Assure la responsabilité technique et le commandement du personnel d'exploitation et d'entretien des installations de faible ou moyenne importance et de caractéristiques courantes. Il suggère les améliorations techniques, il effectue la prise en charge desdites installations et pourra assurer les relations courantes avec la clientèle et les fournisseurs.

POSITION 2 :

Technicien principal 2^e échelon. - Contremaître principal 2^e échelon

Coefficient 400

Assure la responsabilité technique et le commandement du personnel d'exploitation et d'entretien des installations de toute importance et de toute technicité ; il effectue la prise en charge desdites installations et pourra assurer les relations courantes avec la clientèle et les fournisseurs.

Les contremaîtres assurent essentiellement une mission de commandement dans le cadre des missions qui leur sont confiées, tout en effectuant certaines interventions sur les installations qui leur sont confiées.

Article 2

Personnels des entreprises dont l'activité a pour objet d'assurer le traitement avec valorisation énergétique et l'incinération avec ou sans valorisation énergétique des déchets ménagers et assimilés ainsi que le traitement thermique des déchets d'activités de soins (1)

CONDUITE DES UIOM

Le personnel de conduite affecté aux usines d'incinération de déchets urbains et assimilés interviendra sur l'usine elle-même et, le cas échéant, sur le réseau de transport d'énergie thermique (à l'exception des réseaux secondaires).

NIVEAU I

Position 1 (coefficient 215)

Agent d'exécution. - 1^{er} échelon

Ouvrier affecté à la manutention, au rangement des matériaux et matériels, ainsi qu'aux opérations de nettoyage, de petit entretien ou de tri.

Position 2 (coefficient 220)

Agent d'exécution. - 2^e échelon

Ouvrier affecté à la manutention, au rangement des matériaux et matériels, ainsi qu'aux opérations de nettoyage, de petit entretien ou de tri.

Il est également apte à effectuer les opérations de chargement des sous-produits issus du traitement des déchets, qui peuvent nécessiter une habilitation de cariste ou de conducteur d'engins.

NIVEAU II

Position 1 (coefficient 230)

Agent d'exécution. - 3^e échelon

Il a toutes les connaissances et qualités de l'agent d'exécution, 2^e échelon.

Il peut également servir d'aide dans les travaux de réparation ou de montage.

Pontier. - 1^{er} échelon

Sous les ordres du chef de quart, il assure la gestion de la fosse et effectue les opérations de manutention, de chargement et d'évacuation des déchets et des sous-produits.

Agent d'accueil

Ouvrier assurant le pesage.

Il participe en outre à la gestion et au contrôle des produits et sous-produits entrants et sortants.

Position 2 (coefficient 240)

Pontier. - 2^e échelon

Sous les ordres du chef de quart, il assure la gestion de la fosse et effectue toutes les opérations de manutention, de chargement et d'évacuation des déchets et des sous-produits.

Il peut être amené à remplacer exceptionnellement le conducteur.

Position 3 (coefficient 250)

Conducteur. - 1^{er} échelon

Sous les ordres du chef de quart, il exécute toutes les opérations de conduite et de maintien des performances des installations.

Pontier. - Conducteur

Il a toutes les connaissances et qualités du pontier, 2^e échelon.

Si son expérience professionnelle le permet, il peut palier exceptionnellement l'absence du chef de quart, dans la conduite des installations, sans en avoir l'entière responsabilité.

Position 4 (coefficient 260)

Conducteur. - 2^e échelon

Sous les ordres du chef de quart, il exécute toutes les opérations de conduite et de maintien des performances des installations.

Il peut être amené, de par son expérience professionnelle, à remplacer exceptionnellement le chef de quart, sans en avoir l'entière responsabilité.

Position 5 (coefficient 270)

Conducteur. - 3^e échelon

Sous les ordres du chef de quart, il assiste celui-ci et exécute toutes opérations de conduite et de maintien des performances des installations.

Il peut être amené, de par son expérience professionnelle, à remplacer exceptionnellement le chef de quart, et, en outre à conseiller et superviser des agents de qualification inférieure.

NIVEAU III

Position 1 (coefficient 290)

Responsable de quart. - 1^{er} échelon

Il exécute toutes les opérations de conduite et de maintien des performances des installations.

En outre, il assure la gestion de la fosse et effectue toutes les opérations de manutention, de chargement et d'évacuation des déchets et des sous-produits.

Position 2 (coefficient 300)

Responsable de quart. - 2^e échelon

Il a toutes les connaissances et qualités du responsable de quart, 1^{er} échelon.

Il assure également les petits dépannages.

Il doit, en outre, justifier d'une expérience professionnelle dans la fonction de responsable de quart.

Chef de quart. - 1^{er} échelon

Sous les ordres du chef d'exploitation ou du chef d'usine, il est en charge de toutes les opérations de conduite et de maintien des performances des installations qui lui sont confiées.

Il est responsable du personnel de conduite.

Il applique et fait appliquer les règles de sécurité.

Position 3 (coefficient 310)

Chef de quart. - 2^e échelon

Il a toutes les connaissances et qualités du chef de quart, 1^{er} échelon.

Il doit, en outre, justifier d'une bonne expérience professionnelle dans la fonction.

Position 4 (coefficient 330)

Chef de quart. - 3^e échelon

Il a toutes les connaissances et qualités du chef de quart, 2^e échelon.

De par son expérience professionnelle très étendue, il peut être amené à remplacer exceptionnellement le chef d'exploitation.

Position 5 (coefficient 350)

Chef d'exploitation. - 1^{er} échelon

Il est responsable de toutes les opérations de gestion technique et de conduite des installations.

Il a autorité sur le personnel de conduite.

Il est disponible pour intervenir, en toutes circonstances, dans le cadre de sa mission.

Adjoint au chef d'usine

Sous l'autorité du chef d'usine, il est responsable de la conduite et de la maintenance des installations.

Il peut être amené à pallier l'absence du chef d'usine.

NIVEAU IV

Position 1 (coefficient 370)

Chef d'exploitation. - 2^e échelon

Il a toutes les connaissances et qualités du chef d'exploitation, 1^{er} échelon.

De par son expérience professionnelle très étendue, il peut être amené à remplacer exceptionnellement l'adjoint au directeur d'usine.

Chef d'usine. - 1^{er} échelon

Il assure la responsabilité et la bonne marche des installations qui lui sont confiées, dans le cadre des dispositions sociales, techniques et économiques en vigueur dans l'entreprise.

Il est chargé de respecter les réglementations applicables aux installations dont il a la charge.

Position 2 (coefficient 400)

Chef d'usine. - 2^e échelon

Il a toutes les connaissances et qualités du chef d'usine, 1^{er} échelon.

Il doit justifier d'une expérience professionnelle étendue et d'un bon niveau de compétences.

Il est chargé de respecter les réglementations applicables aux installations dont il a la charge.

Adjoint au directeur d'usine

Sous l'autorité du directeur d'usine, il est responsable de la conduite des installations et de la disponibilité des équipements.

Il peut être amené à pallier l'absence du directeur d'usine.

MAINTENANCE DES UIOM

Le personnel de maintenance affecté aux usines d'incinération de déchets urbains et assimilés interviendra sur l'usine elle-même et, le cas échéant, sur le réseau de transport d'énergie thermique (à l'exception des réseaux secondaires).

NIVEAU I

Position 1 (coefficient 215)

Agent d'exécution. - 1^{er} échelon

Ouvrier affecté à la manutention, au rangement des matériaux et matériels, ainsi qu'aux opérations de nettoyage et de petit entretien.

Position 2 (coefficient 220)

Agent d'exécution. - 2^e échelon

Ouvrier affecté au nettoyage et à l'entretien courant des équipements, et pouvant être utilisé en tant qu'aide dans des travaux de réparation ou de montage de la profession.

NIVEAU II

Position 1 (coefficient 230)

Agent de maintenance. - 1^{er} échelon

Ouvrier qualifié assurant, selon son CAP ou ses connaissances, l'entretien et la maintenance d'installations haute ou basse pression, et d'incinération en usine, ainsi que sur le réseau de chaleur.

Position 2 (coefficient 240)

Agent de maintenance. - 2^e échelon

Ouvrier qualifié assurant, en outre, le dépannage des installations précitées.

Position 3 (coefficient 250)

Agent de maintenance. - 3^e échelon

Ouvrier très qualifié ayant toutes les connaissances de l'agent de maintenance 2^e échelon, et capable en outre, dans le cadre d'une gestion centralisée, de procéder à l'analyse des pannes et des dépannages à distance.

Position 4 (coefficient 260)

Agent de maintenance principal

Ouvrier très qualifié ayant toutes les connaissances de l'agent de maintenance 3^e échelon.

Il bénéficie d'une expérience professionnelle lui permettant de conseiller et superviser un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

Position 5 (coefficient 270)

Agent technique. - 1^{er} échelon

Agent très qualifié ayant toutes les connaissances et qualités de l'agent de maintenance principal, et capable, sous les ordres d'un supérieur, d'assurer toutes les opérations d'entretien et de dépannage.

Il peut, en outre, exécuter des relevés simples d'installations et avoir sous ses ordres un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

NIVEAU III

Position 1 (coefficient 290)

Agent technique. - 2^e échelon

Agent hautement qualifié ayant les connaissances et capacités de l'agent technique 1^{er} échelon, sans pour cela assurer la totalité des fonctions d'un contremaître.

Il peut coordonner l'action d'une équipe de maintenance.

Position 2 (coefficient 300)

Agent technique. - 3^e échelon

Agent hautement qualifié ayant les connaissances et capacités de l'agent technique 2^e échelon, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une pratique lui permettant une bonne autonomie.

Position 3 (coefficient 310)

Technicien de maintenance. - 1^{er} échelon

Contremaître. - 1^{er} échelon

Agent qui, sous les ordres d'un chef de service ou de l'employeur, est responsable de l'entretien des dépannages, du contrôle et de la gestion de la maintenance et/ou des travaux d'entretien des installations.

S'il est amené à encadrer du personnel, il est contremaître.

Position 4 (coefficient 330)

Technicien de maintenance. - 2^e échelon

Contremaître. - 2^e échelon

Agent ayant toutes les connaissances, qualités et responsabilités du technicien de maintenance ou du contremaître, 1^{er} échelon.

A une expérience et une pratique dans la profession lui permettant d'assurer la gestion de la maintenance et l'entretien d'installation de toute importance et/ou d'être responsable de travaux d'entretien général et de rénovation.

Position 5 (coefficient 350)

Technicien de maintenance. - 3^e échelon

Contremaître. - 3^e échelon

Agent ayant toutes les connaissances, qualités et responsabilités du technicien de maintenance ou du contremaître 2^e échelon.

Sa très haute qualification et son expérience étendue lui permettent d'exécuter des travaux complexes, dans le cadre d'une plus grande autonomie.

NIVEAU IV

Position 1 (coefficient 370)

Technicien principal. - 1^{er} échelon

Contremaître principal. - 1^{er} échelon

Assure la responsabilité technique et le commandement du personnel d'entretien des installations.

Il suggère les améliorations techniques, il effectue la prise en charge desdites installations, et pourra assurer les relations courantes avec la clientèle et les fournisseurs.

Position 2 (coefficient 400)

Technicien principal. - 2^e échelon

Contremaître principal. - 2^e échelon

Assure la responsabilité technique et le commandement du personnel d'entretien des installations de toute importance et de toute technicité.

Il effectue la prise en charge desdites installations et pourra assurer les relations courantes avec la clientèle et les fournisseurs.

Les contremaîtres assurent essentiellement une mission de commandement, dans le cadre des missions qui leur sont confiées, tout en effectuant certaines interventions sur les installations qui leur sont confiées.

Grille de synthèse de la classification UIOM

STATUT	OUVRIERS							AGENTS DE MAITRISE 4 BIS						
	1		2					3					4	
Niveau	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2
Position	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Coefficient	215	220	230	240	250	260	270	290	300	310	330	350	370	400
Agent d'exécution, 1 ^{er} échelon	1 m													

Agent d'exécution, 2 ^e échelon		l m												
Agent d'exécution, 3 ^e échelon			l											
Pontier 1 ^{er} échelon			l											
Agent d'accueil			l											
Agent de maintenance 1 ^{er} échelon			m											
Pontier 2 ^e échelon				l										
Agent de maintenance, 2 ^e échelon				m										
Conducteur, 1 ^{er} échelon					l									
Pontier-conducteur					l									
Agent de maintenance, 3 ^e échelon					m									
Conducteur, 2 ^e échelon						l								
Agent de maintenance principal						m								
Conducteur, 3 ^e échelon							l							
Agent technique, 1 ^{er} échelon							m							
Responsable de quart, 1 ^{er} échelon								n						
Agent technique, 2 ^e échelon								r						
Responsable de quart, 2 ^e échelon									n					
Chef de quart, 1 ^{er} échelon									n					
Agent technique, 3 ^e échelon									r					
Chef de quart, 2 ^e échelon										n				
Technicien de maintenance, 1 ^{er} échelon										r				
Contremaître, 1 ^{er} échelon										r				
Chef de quart, 3 ^e échelon											n			
Technicien de maintenance, 2 ^e échelon											r			
Contremaître, 2 ^e échelon											r			
Chef d'exploitation, 1 ^{er} échelon												n		
Adjoint au chef d'usine													n	
Technicien de maintenance, 3 ^e échelon												r		
Contremaître, 3 ^e échelon												r		
Chef d'exploitation, 2 ^e échelon													n	
Chef d'usine, 1 ^{er} échelon													n	
Contremaître principal, 1 ^{er} échelon													r	
Technicien principal, 1 ^{er} échelon													r	
Chef d'usine, 2 ^e échelon														n

- téléphoniste-standardiste occupé à temps partiel ou complet et assurant éventuellement des tâches administratives courantes ;

- employé qui, sur matériel ordinateur, possède la pratique suffisante pour assurer le fonctionnement d'une, plusieurs, ou de toutes les unités périphériques sous le contrôle d'un pupitre.

POSITION 3 :

Employé administratif, employé commercial 3^e échelon

Coefficient 250

Cette appellation s'applique aux employés accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- employé sur machine à écrire ou de traitement de texte (position 2). De plus, il est chargé de répondre seul à des lettres simples, et du classement de dossiers ;

- employé de comptabilité (position 2). De plus, il doit posséder une bonne connaissance des méthodes de travail de l'entreprise.

POSITION 4 :

Secrétaire 1^{er} échelon, Employé de comptabilité/facturier 2^e échelon (variante possible : aide-comptable/facturier 2^e échelon). - Agent informatique 1^{er} échelon

Coefficient 260

Cette appellation s'applique aux employés accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- employé exerçant, sous les ordres d'un agent administratif, certaines fonctions administratives comportant initiatives et responsabilité ;

- sténodactylographe correspondancier (position 3 A). De plus, exerce sous l'autorité de la personne à laquelle il est attaché des fonctions administratives comportant certaines initiatives. Est normalement chargé de la tenue des dossiers ;

- facturier (position 2), mais pour des contrats plus élaborés ;

- téléphoniste-standardiste responsable d'un standard téléphonique assurant éventuellement des tâches administratives ;

- employé d'information qui dirige et contrôle la marche d'un ordinateur petit ou moyen système à partir du pupitre : connaît toutes les phases du travail d'opérateur ; assure les procédures de point de contrôle et de reprise.

POSITION 5 :

Comptable 1^{er} échelon, Agent d'informatique 2^e échelon

Coefficient 270

Cette appellation s'applique aux employés accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- comptable chargé, sous la direction du chef d'une petite entreprise ou d'un comptable principal dans une entreprise plus importante, de la tenue de la comptabilité élémentaire, de la correspondance courante, de l'établissement des situations de gestion administrative, éventuellement de la tenue d'une caisse ;

- programmeur chargé de rédiger les instructions d'exécution relatives à des problèmes simples ou déjà analysés ; peut en contrôler l'exactitude par des essais et déceler les erreurs de détail ;

- employé d'informatique (position 3 B). De plus il possède une bonne pratique lui permettant d'interpréter et de réagir avec compétence à tous les messages de l'ordinateur.

NIVEAU III :

POSITION 1 et 2 :

Secrétaire 2^e échelon, Agent commercial, Comptable 2^e échelon

Coefficient 290

Cette appellation s'applique aux agents exerçant avec initiative et responsabilité :

- soit des fonctions administratives exigeant une connaissance théorique et une pratique suffisante des questions commerciales, fiscales, sociales ou industrielles et de leur contentieux. Il peut avoir autorité sur un groupe d'employés ;

- soit des fonctions commerciales, en étant chargé du suivi commercial et notamment d'entretenir les relations avec la clientèle. Il peut éventuellement traiter certains contrats ;

- comptable 1^{er} échelon (niveau 2, position 5). De plus il dispose d'une plus grande autonomie et a en outre des connaissances comptables et fiscales d'un plus haut niveau.

POSITION 3 :

Comptable 3^e échelon, Secrétaire 3^e échelon, Facturier principal, Agent informatique 3^e échelon

Coefficient 310

Cette appellation s'applique aux agents accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- agent capable de reproduire en comptabilité toutes opérations commerciales, industrielles et financières, d'établir les états annexes du bilan. Doit être capable de coordonner le travail de plusieurs employés ;

- agent qui tient à jour et prépare les dossiers dont il est chargé et effectue les classements. En plus des aptitudes demandées aux secrétaires 2^e échelon, il possède une connaissance approfondie de l'organisation au sein de laquelle il se situe ainsi qu'une expérience de la fonction permettant un degré d'autonomie plus large ;

- facturier (niveau 2, position 4) ayant des connaissances et une expérience plus étendue de la réglementation des marchés et des prix, capable d'établir des factures, acomptes et révision de prix afférents à tous les types de contrats ;

- programmeur chargé de rédiger ou coordonner la rédaction des instructions relatives à des problèmes d'ensemble et à en contrôler l'exactitude ; il constitue le dossier d'exploitation et rassemble la documentation nécessaire à la maintenance des programmes.

POSITION 4 :

Secrétaire de direction 1^{er} échelon, Agent informatique principal 1^{er} échelon

Coefficient 330

Cette appellation s'applique aux agents accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- agent devant faire preuve d'initiative, de jugement et de tact. Assure le secrétariat particulier d'un chef de service ou de département ;

- programmeur (position 3). De plus, il a acquis la maîtrise de son métier lui permettant notamment d'optimiser les programmes en temps machine et place mémoire ;

- programmeur (position 3). De plus il définit l'organigramme général d'une chaîne de traitement et rédige le dossier d'analyse organique de chaque programme de cette chaîne ;

- programmeur connaissant bien la manipulation de l'ordinateur et du matériel périphérique, assume la responsabilité de la bonne marche de l'atelier et du travail des opérateurs et des pupitreurs ; contrôle l'exécution des instructions qu'il a données, la mise à jour des documents d'atelier, le planning d'exécution et la qualité des travaux d'atelier.

POSITION 5 :

Agent principal 1^{er} échelon, Comptable principal 1^{er} échelon

Coefficient 350

Cette appellation s'applique aux agents accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- agent ayant acquis par la pratique une connaissance approfondie des questions commerciales, fiscales, sociales ou industrielles et de leur contentieux, ayant autorité sur un groupe d'employés administratifs ou commerciaux ;

- agent capable de diriger soit une section de la comptabilité de l'entreprise, soit la comptabilité d'un établissement secondaire.

NIVEAU IV :

POSITION 1 :

Agent principal 2^e échelon, Secrétaire de direction 2^e échelon

Coefficient 370

Cette appellation s'applique aux agents accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- agent principal 1^{er} échelon (niveau 3, position 5). De plus, il possède une connaissance approfondie de l'organisation au sein de laquelle il se situe ainsi qu'une expérience de la fonction permettant un degré d'initiative plus large ;

- secrétaire de direction 1er échelon (niveau 3, position 4). De plus connaît l'organisation générale de l'entreprise et assure le secrétariat particulier d'un directeur ou d'un chef d'établissement.

POSITION 2 :

Agent principal chef de groupe, Secrétaire de direction 3^e échelon, Agent informatique principal 2^e échelon, Comptable principal 2^e échelon

Coefficient 400

Cette appellation s'applique aux agents accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- agent principal 2^e échelon (position 1) ayant autorité sur une section commerciale, administrative, juridique et fiscale, sous les ordres de l'employeur ou d'un chef de service ;

- secrétaire de direction 2^e échelon (position 1) qui assure dans une grande entreprise le secrétariat particulier d'un directeur ou du chef d'entreprise ;

- agent informatique qui analyse de façon très détaillée les informations contenues dans le cahier des charges ; précise les entrées et les sorties ainsi que toutes opérations logiques ou arithmétiques ; décrit et organise les fichiers ainsi que les organigrammes de découpage de la chaîne en unités de traitement, établit les jeux d'essais de chaînes et assure l'enchaînement des différentes unités de traitement ; établit les dossiers techniques destinés aux programmeurs qu'il conseille et assiste dans la mise au point de la logique des programmes ;

- agent qui, sur les systèmes moyens et gros ou dans les ateliers à plusieurs unités, en plus des fonctions du chef d'atelier, gère les partitions prioritaires pour les travaux parallèles, peut également être responsable de la gestion des conservations avec les terminaux ;

- comptable principal 1^{er} échelon (niveau 3, position 5). De plus, sa haute qualification confirmée par une expérience étendue dans les différents domaines de la comptabilité lui permet d'assurer des études complètes, de préparer la mise en oeuvre de techniques comptables nouvelles et de suppléer provisoirement un cadre dans la pratique courante.

Article 7 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 18 avril 1991 étendu par arrêté du 23 juillet 1991 JORF 31 juillet 1991

Classification

SERVICES GÉNÉRAUX

NIVEAU I :

POSITION 1 :

Agent d'exécution 1^{er} échelon

Coefficient 215

Cette catégorie regroupe les personnels de nettoyage, garçons de bureau, coursiers.

POSITION 2 :

Agent d'exécution 2^e échelon

Coefficient 220

Dessinateur calqueur pouvant calquer et mettre au net des dessins d'exécution ou documents.

NIVEAU II :

POSITION 1 :

Agent des services généraux 1^{er} échelon

Coefficient 230

Cette appellation s'applique aux employés accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- magasinier exécutant des travaux d'écriture, capable de tenir un fichier en termes clairs, en se conformant aux instructions reçues, chargé du rangement et de la distribution du matériel et de l'outillage et d'accomplir des travaux manuels ;

- employé utilisant les appareils de transmission et diffusant les informations. (Les téléxistes à temps partiel seront classés dans les échelons correspondant à leur emploi principal).

POSITION 2 :

Agent des services généraux 2^e échelon, Conducteur de poids lourds 1^{er} échelon

Coefficient 240

L'appellation " agent des services généraux 2^e échelon " s'applique aux employés accomplissant l'un des ensembles de tâches suivants :

- reproduction sur offset de tous documents de format courant en une seule couleur et exécution des photogravures " trait " ou " tramé " de format courant. Mise en page et reliure ;
- réception, annonce et accompagnement des visiteurs ;
- dessinateur détaillant ; exécute les dessins de différents éléments constituant un ensemble, préparés par des techniciens supérieurs ;
- travaux de laboratoire courants et sous le contrôle d'un chimiste, surveillance des essais et exécution d'analyses simples. Calculs élémentaires et consignation des résultats trouvés ;
- magasinier (position 1). - De plus, il a une connaissance approfondie des matériels de la profession.

L'appellation " conducteur de poids lourd 1^{er} échelon " s'applique au conducteur d'un véhicule de livraison assurant ou participant au chargement, au déchargement et au rangement à destination des marchandises, matériels, matériaux et combustibles livrés. Il doit être capable d'assurer le dépannage courant et l'entretien de son véhicule, de rédiger un rapport succinct et suffisant en cas d'accident et de rendre compte des incidents de route et des réparations à effectuer au véhicule.

Le poids total autorisé en charge du véhicule est compris entre 3 500 et 12 500 kilogrammes s'il s'agit d'un véhicule articulé et n'excède pas 19 000 kilogrammes s'il s'agit d'un véhicule isolé.

POSITION 3 :

Agent des services généraux 3^e échelon, Conducteur de poids lourd 2^e échelon

(Coefficient 250) (voir nota)(1)

L'appellation " agent des services généraux 3^e échelon " s'applique aux employés accomplissant l'un des ensembles de tâches suivants :

(1) Nota. - Les conducteurs de poids lourd doivent être titulaires des permis de conduire réglementaires correspondant à la catégorie des véhicules.

- reproduction sur offset de documents de tous formats en plusieurs couleurs, " repiquage ", réalisation de photogravure " trait " ou " tramé " de tous formats. Mise en page et reliure ;
- huissier (position 2). - De plus il renseigne et oriente les visiteurs avec discrétion et tact ;
- classement des documents intéressant les différents services et tenue du répertoire, avec sélection à la demande des différents documents ;
- établissement à partir de relevés, schémas et notes de calcul, des plans, des études d'ouvrages courants de la profession et de tous documents en conformité avec la réglementation en vigueur ;
- responsabilité d'un magasin ou d'une section de magasin important. En assure les différents travaux administratifs la réception des marchandises et le maintien des stocks.

L'appellation " conducteur de poids lourd 2^e échelon " s'applique au conducteur de poids lourd 1^{er} échelon (position 2) dont le véhicule a un poids total roulant autorisé supérieur à 12 500 kilogrammes lorsqu'il s'agit du véhicule tracteur d'un ensemble de véhicules ou d'un véhicule articulé, et supérieur à 19 000 kilogrammes s'il s'agit d'un véhicule isolé.

POSITION 4 :

Conducteur de poids lourd hautement qualifié

Coefficient 260

Conducteur de poids lourd 2^e échelon (position 3). De plus il a l'expérience pour exécuter en prenant les initiatives nécessaires, toutes les tâches relatives aux phases d'un quelconque transport de marchandises. Il assure le maintien en ordre de marche avec les connaissances mécaniques suffisantes soit pour dépanner le véhicule, soit pour signaler à l'entreprise la cause de la panne en cas de rupture de pièces ou d'organes.

Position 5 :

Néant.

NIVEAU III :

POSITION 1 et 2 :

Agent principal des services généraux 1^{er} échelon

Coefficient 290

Agent ayant autorisé sur un groupe d'agents des services généraux 3^e échelon.

POSITION 3 :

Agent principal des services généraux 2^e échelon

Coefficient 310

Magasinier (niveau 2, position 3), de plus il est chargé du contrôle des approvisionnements du ou des magasins placés sous son autorité, dont il est responsable et des livraisons de matériels aux différents chantiers qui en dépendent. Il a plusieurs magasiniers sous ses ordres et assure la liaison avec les services comptables et administratifs.

Chimiste capable d'assimiler les techniques nouvelles d'analyses et d'essais, de procéder aux analyses et contrôles et d'en consigner les résultats dans un rapport.

POSITION 4 :

Agent principal des services généraux 3^e échelon

Coefficient 330

Agent ayant autorité sur un groupe de magasiniers visés à la position 3.

POSITION 5 :

Agent principal des services généraux 4^e échelon

Coefficient 350

Chimiste capable d'utiliser des techniques d'analyses et d'essais nouvelles à partir des publications officielles courantes. Doit avoir une connaissance suffisante du fonctionnement des installations pour pouvoir tirer des conclusions des résultats des analyses et des contrôles effectués.

NIVEAU IV :

POSITION 1 et 2 :

Néant.

Avenant n° 16 du 28 janvier 1991 relatif au guide d'utilisation de la classification nationale - Annexe II

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 18 avril 1991 étendu par arrêté du 23 juillet 1991 JORF 31 juillet 1991

Guide d'utilisation de la classification nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique

Ce guide d'utilisation explicite les conditions d'application de l'avenant n° 16.

Cet avenant a pour objet de prendre en considération les évolutions techniques de nos métiers et de valoriser ainsi la profession par la reconnaissance des capacités et de la technicité de ses collaborateurs.

La nouvelle classification se caractérise par une diminution du nombre de coefficients.

Le classement doit donc s'opérer en tenant compte des compétences et des fonctions exercées par comparaison avec les définitions de cette classification.

Il ne pourra pas être déterminé par rapport à la rémunération actuelle ni entraîner de diminution du salaire effectif.

Il convient de prêter attention au reclassement pour se conformer à l'esprit de l'accord étant entendu que cette nouvelle classification est fondée sur des critères différents de la précédente.

L'expérience et la qualification acquises par les salariés dans la branche professionnelle et reconnues par leur classement actuel sont des éléments importants qui doivent être pris en compte pour le reclassement, afin d'éviter qu'il soit effectué à des niveaux impliquant une moindre technicité.

L'absence de diplôme ne devra pas être un obstacle au classement de l'intéressé au niveau correspondant à la technicité qu'il a acquise.

La mise en oeuvre de la nouvelle classification fera l'objet d'un examen préalable à son application lors d'une réunion du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel avant le 31 juillet 1991.

Au cours de cette réunion les modalités et principes généraux seront présentés.

Une seconde réunion aura lieu ultérieurement afin de faire le point.

L'employeur devra informer chaque salarié de son nouveau classement par lettre simple avant l'entrée en vigueur de ce nouveau classement et dans un délai tel que le salarié dispose d'un mois avant l'entrée en vigueur de ce nouveau classement pour formuler ses éventuelles observations.

Les éventuelles observations individuelles seront présentées et étudiées au sein de l'entreprise. En cas de difficulté l'intéressé pourra être reçu par sa hiérarchie et être accompagné s'il le souhaite par un représentant du personnel.

Les conditions d'application de la nouvelle grille dans la profession seront examinées à l'occasion de la négociation annuelle de branche ainsi qu'à l'occasion des négociations dans l'entreprise.

Les critères de classement sont les suivants :

Technicité. - Connaissances professionnelles à caractère technique, qui s'acquièrent par la formation, initiale ou continue et/ou par expérience.

Responsabilité. - Fait d'être garant de ses actes professionnels dans le cadre du poste occupé en fonction des instructions et directives qui sont données, en particulier dans les rapports avec la clientèle.

Initiatives. - Proposition et choix des moyens les plus appropriés ; aptitude à agir, à entreprendre spontanément pour la réalisation des tâches.

Il est précisé que l'étude des nouvelles classifications a été menée selon le principe ci-après concernant les anciens et les nouveaux niveaux et coefficients.

Ancienne situation (coefficients) :

120 - 125

135 - 145 - 150 - 155

160 - 165 - 170 - 175 - 180

185 - 190 - 195 - 200 - 205

220 - 230 - 240

255 - 270

285 - 300

Nouvelle situation (coefficients) :

215

220 - 230 - 240

230 - 240 - 250

260 - 270

290 - 300 - 310 - 330

370 - 400

Le nouveau classement des salariés au sein des nouvelles classifications devra tenir compte de ce principe, de l'emploi occupé, ainsi que des critères énoncés ci-avant, à savoir :

- technicité ;

- responsabilité ;

- initiatives.

En aucun cas, la rémunération réelle des salariés concernés ne pourra être diminuée par l'application de la procédure du nouveau classement.

Annexe III relative aux établissements prioritaires

En vigueur étendu

Les établissements prioritaires sont ceux du réseau Croix-Rouge de l'EDF :

- hôpitaux ;
- cliniques ;
- maternités et crèches ;
- asiles.

Annexe IV : Valeur du point - Valeur du SNMG - Taux des primes et indemnités - Rémunération minimale annuelle

En vigueur étendu

[*Voir accords salaires*] 1. Valeur du point (1)

La valeur du point est fixée à 21,21 F au 1^{er} janvier 1992, 21,42 F au 1^{er} juillet 1992 et 21,63 F au 1^{er} octobre 1992.

2. Valeur du SNMPG (1)

Le salaire national minimum professionnel garanti (SNMPG) est fixé à 5 337 F au 1^{er} janvier 1992, 5 390 F au 1^{er} juillet 1992 et 5 445 F au 1^{er} octobre 1992 par mois pour un horaire de 174 heures.

3. Taux des primes et indemnités

3.1. Indemnité de panier (art. 25.2) (2)

- taux plein : 29,30 F au 1^{er} avril 1992 (1) ;
- taux réduit : 14,65 F au 1^{er} avril 1992 (1).

3.2. Indemnité de douche (art. 25.3.1) : 13,35 F au 1^{er} avril 1992 (2).

3.3. Indemnité pour travaux salissants (art. 25.3.2) : 21,75 F au 1^{er} avril 1992 (1).

3.4. Prime d'inconfort (art. 25.4) : 21,75 F au 1^{er} avril 1992 (1).

3.5. Prime de quart (art. 25.6) : 17 F au 1^{er} avril 1992 (1).

3.6. Indemnité compensatrice de transport (art. 25.7) : (2).

- taux normal : 5,45 F au 1^{er} avril 1992 (1) ;
- taux majoré : 8 F au 1^{er} avril 1992 (1).

3.7. Indemnité journalière d'éloignement (art. 29.2) : 58,50 F au 1^{er} avril 1991 (1).

3.8. Indemnité de l'astreinte (par période de six heures) (art. 43.3 b).

- à domicile : 39 F au 1^{er} juillet 1992 ;
- programmée : 19,50 F au 1^{er} avril 1992.

NOTA :

Compte tenu de la redéfinition des astreintes (art. 43.3 b) de la convention des ouvriers/ETAM, la valeur de l'indemnisation de l'astreinte sera réexaminée dans le cadre de la nouvelle définition (2).

4. - Rémunération minimale annuelle (3)(4)

Rémunération minimale annuelle professionnelle garantie pour l'année civile 1992 et pour l'horaire légal :

Coefficient 215 : 74 000 F

Coefficient 220 : 74 440 F

Coefficient 230 : 77 160 F

Coefficient 240 : 79 870 F

Coefficient 250 : 82 580 F

Coefficient 260 : 85 300 F

Coefficient 270 : 88 020 F

Coefficient 290 : 93 450 F

Coefficient 300 : 96 170 F

Coefficient 310 : 98 880 F

Coefficient 330 : 104 320 F

Coefficient 350 : 109 750 F

Coefficient 370 : 115 190 F

Coefficient 400 : 123 270 F

(1) Avenant n° 20 du 12 mars 1992.

(2) Avenant n° 17 du 10 avril 1991.

(3) Avenant n° 19 du 12 mars 1992.

(4) Étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Accord du 4 novembre 1985

Syndicat national des entreprises de gestion d'équipements thermiques et climatisation (SNEC) ;

Chambre syndicale nationale des entreprises de transport et de services auxiliaires des collectivités et administrations publiques (TACAP) ;

Chambre syndicale nationale des entreprises d'enlèvement de déchets industriels (EDI) ;

Fédération nationale des travailleurs de la construction, branche exploitation de chauffage CGT ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) CGC ;

Fédération FECTAM-CFTC ;

Fédération nationale des moyens de transport CGT ;

Fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

Fédération nationale Force ouvrière des transports ;

Fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ;

Syndicat national des cadres de direction et de maîtrise des transports routiers et activités auxiliaires de transports CGC.

En vigueur étendu

Deux conventions collectives actuellement non étendues ont été conclues entre le SNEC et des syndicats de salariés (1).

La convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise du 7 février 1979, ainsi que celle des cadres, ingénieurs et assimilés du 3 mai 1983 régissent les rapports entre employeurs et salariés dans les entreprises dont l'activité a pour objet l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et d'usines d'incinération d'ordures ménagères, relevant des groupes suivants des nomenclatures d'activités et de produits en 1973 :

59.03 Commerces de gros de charbon, minerais et minéraux ;

59.04 Commerce de gros de produits pétroliers ;

08.02 Chauffage urbain et distribution d'énergies diverses. Ce groupe comprend la production et la distribution de fluides énergétiques tels que : eau chaude, vapeur, air comprimé, etc. ;

87.09 Enlèvement des ordures (services marchands), qui comprend la destruction des ordures, détritiques et déblais.

L'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de nettoyage, d'enlèvement et de traitement des ordures ménagères du 25 mars 1957, applicable aux diverses catégories de personnel, conclue entre la TACAP et des syndicats de salariés, puis étendue par arrêté du 28 janvier 1958, inclut dans son champ d'application, entre autres activités, celles relevant du numéro 89.630 des nomenclatures d'activités économiques approuvées par les décrets n° 47-142 du 16 janvier 1947 et n° 49-1134 du 2 août 1949.

Ce numéro de nomenclature inclut les usines d'incinération des gadoues et ordures ménagères.

Les champs d'application des deux conventions collectives du SNEC, d'une part, et de la convention collective de la TACAP, d'autre part, couvrent tous deux la destruction des ordures ménagères par incinération. Il est souhaitable d'harmoniser cette situation, car certaines sociétés dont l'activité principale est l'exploitation de chauffage, et qui de ce fait adhèrent au SNEC, assurent l'exploitation d'unités d'incinération d'ordures ménagères avec ou sans production et distribution de chaleur associées, soit en leur nom propre, soit par des filiales à caractère généralement local.

L'application au personnel exploitant ces unités d'une convention autre que celle du SNEC soulèverait des difficultés certaines, puisqu'il n'est pas distinct du reste du personnel d'exploitation et peut faire des va-et-vient entre diverses affectations possibles. L'obligation de lui appliquer une convention collective différente suivant ces affectations créerait des complications et des risques de conflits importants.

Afin d'éviter ces inconvénients, il est convenu ce qui suit :

1. La convention collective signée par la TACAP est applicable au personnel affecté aux unités d'incinération d'ordures ménagères sauf dans les cas visés aux paragraphes 2 et 3 ci-dessous ;

2. Les conventions collectives signées par le SNEC. sont applicables au personnel affecté à des unités d'incinération d'ordures ménagères lorsque la société exploitante a pour activité principale l'exploitation de chauffage, telle qu'elle résulte des activités définies aux numéros 59.03, 59.04, 08.02 des nomenclatures d'activités et de produits précitées ;

3. Dans la mesure où elle appartiendrait en majorité à une ou plusieurs sociétés visées au paragraphe 2, une entreprise assurant l'incinération d'ordures ménagères et appliquant les conventions collectives du SNEC. à la date du présent accord continuera à les appliquer.

Au cas où une telle entreprise n'appliquerait aucune convention collective, ou en cas de création d'une telle entreprise, elle devra choisir entre l'application des conventions collectives signées par le SNEC et celle signée par la TACAP.

Il sera procédé à ce choix par accord entre la direction et les représentants des salariés de l'entreprise habilités à cet effet dans un délai de 3 mois à compter du présent accord pour les entreprises qui n'appliqueraient aucune convention collective et dans un délai de 3 mois à compter de la date de leur création pour les entreprises créées postérieurement à la date du présent accord.

Si une telle entreprise n'a pas de représentants des salariés, la direction informera le personnel de la nécessité pour elle de procéder à un tel choix.

Organisations patronales signataires :

Le syndicat national des entreprises de gestion d'équipements thermiques et climatisation (SNEC) ;

La chambre syndicale nationale des entreprises de transports et de services auxiliaires des collectivités et administrations publiques (TACAP) ;

La chambre syndicale nationale des entreprises d'enlèvement de déchets industriels (EDI).

Syndicats de salariés signataires :

La fédération nationale des travailleurs de la construction, branche exploitation de chauffage CGT ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) CGC ;

La fédération FECTAM-CFTC ;

La fédération nationale des moyens de transport CGT ;

La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

La fédération nationale Force ouvrière des transports ;

La fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ;

Le syndicat national des cadres de direction et de maîtrise des transports routiers et activités auxiliaires de transports CGC.

(1) Conventions collectives étendues depuis par arrêté du 22 janvier 1987 (J.O. du 3 février 1987).

Accord national professionnel du 19 avril 1989 relatif à la formation des représentants du personnel au CHSCT des établissements de moins de 300 salariés

En vigueur étendu

Préambule

L'article L. 236-10 du code du travail précise que la formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT des établissements de moins de 300 salariés ainsi que son financement est une clause obligatoire des conventions collectives au sens de l'article L. 133-5 du code du travail.

Cette formation a pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail.

Elle revêt un caractère théorique et pratique. Elle tend à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son entreprise. Elle répond également aux caractères spécifiques de cette entreprise ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein du CHSCT

Article 1er

En vigueur étendu

Un membre du CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés assujettis à l'obligation légale de mise en place d'un CHSCT en application de l'article L. 236-1, alinéas 1 et 2 du code du travail, qui, à la date de la signature du présent accord, aura été désigné conformément à l'article L. 236-5, alinéa 1 du code du travail, ou qui le sera pour la première fois après cette date, peut bénéficier, sur sa demande exprimée 30 jours à l'avance, d'un congé de formation qui ne peut excéder quatre jours ouvrables. Deux autres membres du CHSCT, dont obligatoirement un membre de l'encadrement (agent de maîtrise ou cadre) qui, à la date de signature du présent accord, auront été désignés conformément à l'article L. 236-5, alinéa 1 du code du travail, ou qui le seront pour la première fois après cette date, pourront également bénéficier sur leur demande exprimée 30 jours à l'avance d'un tel congé de formation dans les établissements de 200 à 299 salariés. Ce congé, pris dans les conditions définies aux articles suivants n'est pas renouvelable. Il peut être fractionné après accord entre les intéressés et l'employeur, en fonction des dispositions légales en vigueur.

Une entreprise sans établissement distinct est considérée comme un établissement pour l'application du présent accord.

La formation sera suivie à une période compatible avec le fonctionnement du service (cf. article L. 451-3 du code du travail), est assurée soit par un organisme agréé au niveau national et figurant sur la liste publiée au Journal officiel, ou agréé au niveau régional et figurant sur une des listes arrêtées par les préfets de région après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Elle peut également être assurée dans le cadre de la formation interne à l'entreprise.

Le libre choix de l'organisme sera laissé au salarié.

Article 2

En vigueur étendu

La rémunération du ou des bénéficiaires de la formation ainsi que le droit aux congés payés sont maintenus pendant la durée du congé, cette durée étant assimilée à du travail effectif.

Article 3

En vigueur étendu

Les dépenses suivantes sont également prises en charge par l'employeur sur présentation de tout élément justificatif des frais engagés par le ou les stagiaires :

-les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe-avec supplément éventuel pour trains rapides-des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le domicile de l'intéressé jusqu'au lieu où est dispensée la formation. Dans la mesure où l'employeur a accepté le fractionnement du congé, il accepte de prendre à sa charge les frais de déplacement correspondant aux différentes parties de la formation ;

-les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 relatif au règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain ;

-les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder par jour et par stagiaire une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

Les dépenses prises en charge par l'employeur pour la formation du ou des membres du CHSCT, telles que définies ci-avant et au titre du présent accord ne s'imputent pas sur la participation instituée en matière de formation professionnelle continue par les articles L. 950-1 et suivants du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Le congé de formation est imputé sur le contingent des congés de formation économique, sociale et syndicale.

Article 5

En vigueur étendu

L'organisme chargé d'assurer la formation délivre à l'intéressé, à la fin de son stage, une attestation d'assiduité que celui-ci remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres organisations signataires par pli recommandé avec avis de réception.

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

La fédération nationale de la gestion des équipements, de l'énergie et de l'environnement (FG3E), 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris,

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération FECTAM-CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris,

Le syndicat national des combustibles, du chauffage et de l'habitat (SNCH), affilié à la fédération Enermine CFE-CGC, 64, rue Taitbout, 75009 Paris,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans l'esprit de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Les parties signataires manifestent leur volonté, d'une part, de maintenir, créer et développer l'emploi notamment en faveur des jeunes, d'autre part, de rechercher par voie contractuelle les conditions permettant plus de souplesse et de compétitivité en prenant en compte la nécessité d'adaptation aux situations locales, géographiques, et la variété des interventions au niveau des entreprises et des établissements.

En s'engageant dans une dynamique de diminution du temps de travail, les parties signataires entendent souligner que le présent accord constitue un équilibre cohérent au regard de l'intérêt des entreprises et de celui des salariés à maîtriser leur rythme de travail et créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au niveau des salaires minima.

Les partenaires sociaux considèrent en effet que l'ensemble des concessions admises d'un côté implique des contreparties correspondantes. Ceci afin d'arriver à un équilibre global, dans l'esprit du commentaire de la loi diffusé par le ministère du travail, lequel dit clairement que la réduction du temps de travail n'a d'effet favorable sur l'emploi que si les coûts pour les entreprises ne sont pas alourdis.

Notre réflexion doit donc s'inscrire dans cet esprit de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Les avantages au profit des salariés sont les suivants :

- une baisse de la durée moyenne conventionnelle hebdomadaire du travail effectif à 35 heures ;
- un maintien de la rémunération minimale afférente à cette baisse ;
- une amélioration sensible de la qualité de la vie, conséquence d'une nouvelle organisation du travail (possibilité d'allongement de la durée du repos hebdomadaire, recours au compte épargne-temps...).

Les contreparties permettant les gains de productivité rendant possibles les avantages précités sont les suivantes :

- possibilité d'organiser le travail par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence ;
- possibilité de moduler 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 lissage des rémunérations, s'accompagnant d'une modération limitée de l'évolution des salaires minima ;
- modification du système de service d'intervention d'urgence.

Le présent accord traite aussi les questions suivantes :

- l'insertion des jeunes ;
- le temps partiel ;
- le compte épargne-temps ;
- les jours de repos dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
- les problèmes spécifiques du personnel d'encadrement ;
- la cessation anticipée d'activité.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23 juin 1999 BO conventions collectives 99-27 étendu par arrêté du 21 octobre 1999 JORF 4 novembre 1999.

Le présent accord s'applique aux entreprises exerçant principalement une activité d'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, après négociation avec les représentants des organisations syndicales.

Il ne s'applique pas aux entreprises ayant pour objet l'exploitation d'usines d'incinération d'ordures ménagères, du fait des modalités de fonctionnement spécifiques de ces activités. Il est rappelé qu'un certain nombre de telles usines 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 donnera lieu à une analyse 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 entrant dans le champ d'application du présent accord, négocier les modalités d'application qu'il ne stipule pas.

Temps de travail

Article 2

En vigueur étendu

La durée moyenne 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.

Rémunérations minimales garanties

Article 3

En vigueur étendu

La rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RAG) conventionnelle et le salaire minimum mensuel conventionnel sont maintenus pour le nouvel horaire de 35 heures.

Modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail

Article 4

En vigueur étendu

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

La réduction du temps de travail peut prendre 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 institutions représentatives du personnel.

Ces modalités d'organisation du travail, y compris la modulation évoquée à l'article 5 devraient contribuer aux gains de productivité, contrepartie indispensable aux avantages pour les salariés.

Modulation du temps de travail

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23 juin 1999 BO conventions collectives 99-27 étendu par arrêté du 21 octobre 1999 JORF 4 novembre 1999.

Les parties signataires 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 corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires admettent 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 conditions d'activité propres à chaque entreprise.

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

Le présent accord institue la possibilité de moduler 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 institutions représentatives du personnel si elles existent.

L'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation établie par référence à un horaire hebdomadaire 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 servant 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 service et peut concerner toutes les catégories de personnel comme une partie seulement.

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

Sauf cas exceptionnels, au cas où la programmation indicative ne pourrait pas être respectée (conditions climatiques, absence de personnel, demandes exceptionnelles...), tout horaire particulier sera communiqué au salarié dans un délai minimum de 2 semaines.

En cours de période de modulation, les entreprises devront opérer un lissage 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 correspondant à l'application de l'horaire moyen sur la période de décompte ouvrent droit à 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 soumises à l'ensemble des dispositions concernant les heures supplémentaires.

Leur paiement et la majoration 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 retenant une période de modulation réduite égale à leur temps de présence dans l'entreprise, le nombre d'heures de travail correspondant à la moyenne hebdomadaire retenue étant calculé pro rata temporis.

Les absences pour maladies d'origine professionnelle ou non professionnelle et pour accident du travail donnant lieu à indemnisation seront indemnisées sur la base de la rémunération lissée.

Ne relevant pas par nature de la modulation, les travailleurs saisonniers restent régis par les systèmes légaux en vigueur.

Dans les cas exceptionnels où un chômage partiel serait envisagé, son appréciation se ferait en cours de modulation par référence à la durée moyenne hebdomadaire de travail de la modulation.

Après consultation des institutions représentatives du personnel, d'autres modalités d'organisation du travail sont possibles au niveau des entreprises :

- ainsi les entreprises pourront adopter un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 4 ou 5 jours, par exemple : 39 heures une semaine et 31 heures la semaine suivante, sur 4 jours ;

- ou bien les entreprises pourront adopter un horaire de 36 heures par semaine sur 4 jours et les salariés bénéficieront de 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an, dont les modalités de prise seront fixées au niveau de l'entreprise ;

- ou bien l'horaire pourrait aussi être de 39 heures par semaine sur 5 jours, le dépassement de la durée conventionnelle du travail étant remplacé par des jours ouvrés de repos rémunérés, dont les modalités de prise seront fixées au niveau de l'entreprise.

Service d'intervention d'urgence

Article 6

En vigueur étendu

L'article 43-3, VI, b de la convention collective des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 est rédigé comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord :

b) Décompte :

- l'unité de base (ub) équivaut à 1 heure ;

- du lundi au samedi inclus, chaque heure donne droit à une unité de base ;

- chaque heure le dimanche ou les jours fériés donne droit à deux unités de base.

Une indemnité forfaitaire est versée par unité de base. Elle est assortie d'un coefficient en fonction de l'organisation pratique selon la grille ci-après :

- SIUD : coefficient 1,1 ;

- SIUP : coefficient 0,5 ;

- STT : coefficient 1 ;

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

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

Dispositions transitoires :

Afin de gérer la transition :

- les entreprises qui ne prendraient pas, par accord, l'engagement d'embaucher du personnel compenseront intégralement l'éventuelle diminution de l'indemnisation du service d'intervention d'urgence, découlant de la modification de la définition de l'unité de base (ub), à organisation du travail identique. Cette compensation s'appliquera aux salariés assurant de façon systématique le service d'intervention d'urgence depuis au moins 12 mois ;

- les entreprises qui s'engageraient par accord à embaucher du personnel examineront, dans le cadre de cet accord, les éventuelles compensations.

Embauches

Article 7

En vigueur étendu

La détermination des embauches ou des emplois sauvés se fait au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Prime d'ancienneté - Congés supplémentaires pour ancienneté

Article 8

En vigueur étendu

Le sous-article 26-2 de l'article 26 " Prime d'ancienneté " de la convention collective OETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Premier paragraphe sans changement.

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

26-2 : Dernier paragraphe sans changement.

- le sous-article 36-2 : " Congés supplémentaires pour ancienneté " de l'article 36 de la convention collective O/ETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Le personnel bénéficiera 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.

Dernier paragraphe sans changement.

- le sous-article 31-3 : " Congés supplémentaires pour ancienneté " de l'article 31 de la convention collective des cadres est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Les cadres bénéficieront 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.

Dernier paragraphe sans changement.

Dispositions transitoires :

Afin de gérer la transition, le taux de prime d'ancienneté et le nombre de jours de congés supplémentaires dus à l'ancienneté, effectivement acquis par les salariés à la date d'application du présent accord, seront maintenus ou compensés.

Insertion professionnelle des jeunes

Article 9

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail multipliera les situations permettant l'accueil des jeunes.

Par ailleurs la branche renforcera ses efforts à l'égard de l'insertion professionnelle des jeunes en développant ses offres de stages et de formation en alternance permettant de concilier poursuite des études et première expérience professionnelle.

Travail à temps partiel

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23 juin 1999 BO conventions collectives 99-27 étendu par arrêté du 21 octobre 1999 JORF 4 novembre 1999.

Le travail à temps partiel est régi par les dispositions des articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail, modifiés et complétés par les articles 10 et 11 de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Le travail à temps partiel est un des moyens de lutte contre le chômage, de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les employeurs s'attacheront à :

- rechercher des solutions de maintien d'emploi grâce au recours au temps partiel afin d'éviter les licenciements économiques ;
- proposer en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés de l'établissement ;
- étudier favorablement toute demande volontaire de salarié pour un aménagement de son temps de travail et ainsi concourir au maintien ou au développement de l'emploi après étude des changements d'organisation qu'ils estiment nécessaires.

Statut des salariés à temps partiel :

- l'accord du salarié est de règle pour le passage à temps partiel, qui a lieu dans le cadre d'avenants au contrat de travail. Ces avenants peuvent être à durée déterminée ou indéterminée ;
- les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein.

Ils doivent pouvoir accéder au cours de leur carrière dans l'entreprise aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein ;

- dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper ;

- pour des motifs graves tels que le chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois, le décès ou l'invalidité totale ou définitive du conjoint salarié, divorce... ou pour tout autre cas de force majeure, l'employeur s'efforcera dans toute la mesure du possible de rechercher des modifications, à titre individuel, au contrat de travail passé entre l'employeur et le salarié ;

- la journée de travail du salarié à temps partiel peut être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures ; en tout état de cause, le nombre des interruptions d'activité qui peuvent être prévues est limité à une, celle-ci ne peut être supérieure à deux heures ;

- des heures complémentaires peuvent être accomplies à titre exceptionnel. Le contrat de travail doit alors en prévoir expressément la faculté, et en fixer le nombre maximum. Le nombre d'heures complémentaires envisagé ne peut excéder le tiers de la durée du travail inscrite sur le contrat ;

- la rémunération du salarié travaillant à temps partiel est celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein, affectée du pourcentage correspondant au temps partiel, les conditions d'attribution des primes et indemnités conventionnelles restant identiques.

Conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés :

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception 3 mois au moins avant la date souhaitée, précisant les modalités d'aménagement du temps de travail souhaité.

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans le délai de deux mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge. La période minimale de travail continue du salarié à temps partiel est fixée à 3 heures.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa décision.

Les motifs du refus qui peuvent être invoqués sont les suivants :

demande du salarié non effectuée dans les délais, motifs liés à l'organisation du travail, à la qualification professionnelle du salarié, à l'absence de poste disponible. La contestation éventuelle du refus donnera lieu à un entretien entre l'employeur et le salarié assisté éventuellement d'un délégué du personnel.

Le compte épargne-temps

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23 juin 1999 BO conventions collectives 99-27 étendu par arrêté du 21 octobre 1999 JORF 4 novembre 1999.

Ce système permet aux salariés qui le souhaitent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré.

Les entreprises pourront, par accord, mettre en place un système de compte épargne-temps.

Une fois mis en place par accord, son alimentation dépendra de la seule volonté de chaque salarié.

L'alimentation de ce compte sera précisé dans l'accord.

A titre indicatif, ce compte pourra être alimenté :

- par le rapport des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an. Le bilan sur cette question sera fait au niveau de chaque entreprise ;
- par le report des congés supplémentaires pour ancienneté ;
- par les repos compensateurs de remplacement à l'exception des repos compensateurs dus obligatoirement (heures supplémentaires au-delà de 41 heures ou effectuées au-delà du contingent annuel) ;
- par la conversion en temps de diverses primes ou indemnités ;

- Par la conversion en temps d'une fraction des augmentations de salaires collectives ou individuelles.

- par la conversion en temps des augmentations de salaires collectives ou individuelles.

Une ancienneté de un an dans l'entreprise est nécessaire pour bénéficier du compte épargne-temps.

La conversion en temps des sommes pouvant être affectées au compte épargne-temps se fera sur la base du salaire pratiqué au moment de l'épargne.

Inversement, au cas où le compte épargne-temps serait liquidé en argent, la conversion se fera sur la base du salaire au moment de la liquidation.

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

- les congés parentaux ;
- les congés de fin de carrière ;
- les congés pour création d'entreprise ;
- les congés sabbatiques ;
- les congés pour convenance personnelle.

Le compte épargne-temps ne peut pas être utilisé pour financer 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 alimenter un compte épargne-temps.

Dans le cadre des accords ouvrant droit 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.

Temps de travail des cadres

Article 12

En vigueur étendu

Les signataires veilleront à ce que la réduction du temps de travail s'applique aux cadres. Cette réduction ne doit pas amener une surcharge de travail ou être discriminatoire quant au déroulement de carrière. L'allègement de la charge de travail doit être examinée.

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 parties signataires du présent accord insistent 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 recherche de contreparties 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 contreparties en temps libre, on peut envisager pour les cadres diverses solutions, par exemple :

- semaine de 4 jours : considérant le nombre important actuel d'heures de travail de l'encadrement, dû notamment aux déplacements, on peut envisager la semaine de 4 jours pour certaines catégories de cadres ;
- alternance de semaines de 4 jours et 5 jours : toujours dans le même esprit, mais afin de lisser la présence de l'encadrement quand cela est nécessaire, il peut être envisagé ce mode d'organisation, sans que cela 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 institutions représentatives du personnel ;
- la possibilité de moduler 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 lissage des rémunérations.

Retraite anticipée

Article 13 En vigueur étendu

Les salariés remplissant les conditions pourront demander à bénéficier du régime de retraite anticipée prévue par les textes.

Préretraite progressive

Article 14 En vigueur étendu

Le régime de préretraite progressive devra, dans la mesure du possible, être mis en oeuvre dans les entreprises de la profession qui a pour objectif 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 préretraite progressive continueront de bénéficier des dispositions relatives au compte épargne-temps.

Congé de fin de carrière

Article 15 En vigueur étendu

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.

Durée de l'accord

Article 16 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois celui-ci pourrait être revu si la législation évoluait et en particulier au cas où les dispositions légales ou l'environnement économique qui ont présidé à sa mise en oeuvre viendraient à être modifiées.

Commission de suivi

Article 17 En vigueur étendu

Afin de faire le point sur le plan économique et social, le suivi et le bilan de l'application du présent accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux dans les entreprises ainsi qu'au niveau de la branche, à l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Date d'entrée en vigueur

Article 18 En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet de formalités légales de dépôt. Il sera applicable aux 2 dates actuellement prévues par la loi. Toutefois, par accord d'entreprise réduisant le temps de travail hebdomadaire en moyenne au minimum à 35 heures, il pourra prendre effet avant ces dates et au plus tôt, le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions correspondantes des conventions collectives Ouvrier ETAM et Cadres qui leur seraient contraires.

Avenant du 18 juin 2004 sur l'article 24 - Durée et organisation générale du travail (titre d'habilitation)

La fédération française des entreprises gestionnaires de services aux équipements, à l'énergie et à l'environnement (FG 3 E) ;

La fédération des syndicats CFTC, commerce, services et force de vente (CSFV) ;

Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération ENERMINE CFE-CGC ;

La fédération nationale des travailleurs de la construction CGT ;

La fédération Force ouvrière (FG-FO) matériaux, céramique, thermique,

Article 1er
En vigueur étendu

L'article 43 " Durée et organisation générale du travail " 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 est complété par les 2 sous-articles suivants :

(voir cet article)

Article 2
En vigueur étendu

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 3
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, cet accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi en 5 exemplaires et sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Article 4
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur 2 mois après la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 18 juin 2004.

Accord du 18 mai 2005 relatif au service d'interventions programmées

La fédération française des entreprises gestionnaires de services aux équipements, à l'énergie et à l'environnement (FG3E),

La fédération générale Force ouvrière matériaux, céramique, thermique,

La fédération Force ouvrière matériaux, céramique, thermique, 170, avenue Parmentier, BP 126, 75463 Paris Cedex 10, par lettre du 3 novembre 2005 (BO CC 2005-45).

Article 1er
En vigueur non étendu

L'article 43 (durée et organisation générale du travail) 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 est complété par le sous-article suivant :

43.7. Le service d'interventions programmées

Le service d'interventions programmées a pour objet de répondre à des contraintes qui s'imposent à la profession, en matière de sécurité, d'hygiène et de protection de l'environnement, du fait de dispositions réglementaires ou contractuelles. Ces interventions programmées, sur les installations ou les équipements concernés, qui résultent de ces contraintes ont donc un caractère obligatoire.

A ce titre :

- sont incluses dans ce service - qui se distingue de la permanence, du service d'intervention d'urgence et des interventions spécifiques - des obligations réglementaires telles par exemple :
- des opérations d'acquisition de systèmes de gestion permettant d'assurer, en sécurité, le fonctionnement d'installations en continu ;
- des opérations de contrôles par analyses physico-chimique ou par relevés de mesures en vue de satisfaire à des critères relatifs à l'hygiène ou à la protection de l'environnement ;
- des prestations de vérifications, des tests, et le cas échéant ;
- des actions préventives ou correctives consécutives à celles-ci sur des équipements concourant à l'hygiène, à la sécurité ou à la protection de l'environnement ;
- sont expressément exclus : la maintenance programmée dès lors qu'elle ne répond pas à un objectif en rapport avec la réglementation, les modifications d'installations et les travaux neufs.

La périodicité de ces interventions programmées, qui dépend de la configuration des installations ou des équipements, implique qu'elles soient assurées, en raison d'impératifs technologiques, dans et en dehors de l'horaire collectif de l'entreprise.

Interventions programmées pendant la période d'astreinte

Le week-end et les jours fériés, les entreprises s'efforceront de mettre en oeuvre une organisation du travail adaptée, ceci pour répondre à ces interventions réglementaires à fréquence programmée.

Par exception, le week-end et les jours fériés les entreprises pourront, après consultation des instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière, intégrer dans les périodes d'astreinte des interventions programmées de même nature compatibles avec celles susceptibles d'être exercées dans le cadre des interventions urgentes de dépannage. Toutefois, le temps consacré à ces interventions programmées, intégrées dans la période d'astreinte, ne devra pas excéder, en moyenne, sur chaque période d'astreinte, 2 heures par tranche de 24 heures et par salarié, temps de trajet inclus, dans le respect de la réglementation relative à la durée du travail (art. L. 212-1 du code du travail et textes s'y rapportant).

Rémunération des interventions programmées pendant la période d'astreinte

Le temps consacré à ces interventions programmées pendant la période d'astreinte, y compris les temps de trajet, est du temps de travail effectif, rémunéré comme tel, assorti d'une indemnisation spécifique de 50 % exclusive de toute autre majoration. Le taux de cette indemnisation sera réexaminé chaque année dans le cadre de la négociation annuelle relative aux primes et indemnités.

Ladite indemnisation est soit récupérée en temps, soit rémunérée.

Le temps passé ouvre droit à une récupération non rémunérée, égale à la durée de l'intervention y compris le temps de trajet.

Ces dispositions ne remettent pas en cause les modalités de rémunération du service d'intervention d'urgence.

Article 2

En vigueur non étendu

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R 132-1 du code du travail, cet accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi en 5 exemplaires et sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur 2 mois après la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 18 mai 2005.

Avenant n° 26 du 16 juin 2005 relatif à la classification des emplois

La fédération française des entreprises gestionnaires de services aux équipements, à l'énergie et à l'environnement (FG3E), 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris,

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH), affilié à la fédération Enermine CFE-CGC, 63, rue du Rocher, 75008 Paris ;

La fédération Force ouvrière FG-FO matériaux, céramique, thermique, 170, avenue Parmentier, 75010 Paris,

Préambule

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord :

Rappellent l'importance qu'ils attachent à la classification des emplois considérant que celle-ci constitue un enjeu de la politique de branche, ainsi qu'un élément fondamental des garanties collectives qu'elle apporte dans toutes les fonctions que cette classification assure ;

Considèrent que l'évolution des techniques et des savoirs est rapide, que les mutations économiques ont été fortement accélérées, et ont eu des effets sur l'organisation du travail et ont entraîné des conséquences sur le contenu des emplois. Ceci nécessitant le réexamen de ces contenus, des compétences requises pour les occuper et des salaires minima y afférents ;

Affirment leur attachement aux conditions d'accès à l'emploi et à la promotion professionnelle et entendent à cet effet faire reposer la structure de la présente classification sur la compétence professionnelle et, à cet égard, rappellent tant la part qu'occupent les titres, les diplômes, les certificats de qualification professionnelle que celle qu'occupent le développement de l'expérience et la formation continue ; ces éléments à la fois distincts et complémentaires contribuant à fonder la compétence professionnelle, base du déroulement de carrière ;

Soulignent leur détermination à poursuivre l'objectif d'égalité professionnelle, et en toute priorité celui de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, et considèrent qu'à cet effet les critères d'évaluation prenant en compte les compétences acquises et mises en oeuvre et l'expérience des salariés dans l'exercice de

leurs fonctions doivent être objectifs, identifiables, explicites, pour une politique équitable de qualification professionnelle ;

Réaffirment l'importance qu'ils attachent aux conditions de travail et d'emploi, et tout particulièrement aux conditions de sécurité et à ses procédures, dont le respect constitue une exigence forte de chaque emploi et dont le contenu doit être l'élément essentiel de la politique sécurité des entreprises ;

Confirment le rôle que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche sera susceptible de jouer dans la mise en oeuvre du présent protocole,

En conséquence, ils conviennent de ce qui suit :

Classification des emplois des ouvriers/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique

Article 1er

En vigueur étendu

A compter de la date de signature du présent accord, la classification nationale des emplois des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique établie par les accords des 28 janvier et 18 avril 1991 (avenant n° 16 et son annexe), et du 8 janvier 1998 (avenant n° 25 : Classification incinération) est remplacée, à l'exception de la partie qui définit le personnel d'exploitation (avenant n° 16) et de celle qui définit l'activité des entreprises qui relèvent de la classification incinération (avenant n° 25), par le texte suivant :

Article 2

En vigueur étendu

La mise en application de cette nouvelle classification s'opérera au sein des entreprises le 1^{er} janvier 2006. A cette date, elles auront donc déterminé le classement effectif de leurs emplois par référence au tableau de classification de ces emplois. Elles ne pourront déroger à cette date limite que par accord d'entreprise. Ce classement fera l'objet avec le salarié titulaire de l'emploi considéré d'un entretien à l'issue duquel il lui sera indiqué sa nouvelle classification. Les instances représentatives du personnel, et en particulier les délégués du personnel, devront être régulièrement informées des modalités de mise en oeuvre et d'éventuelles difficultés d'application de ladite classification.

Si une difficulté particulière apparaissait sur le bien-fondé du classement d'un salarié, celui-ci peut demander par lettre recommandée à l'employeur un réexamen approfondi de sa situation. L'employeur ferait connaître sa décision argumentée dans le délai de 1 mois. Si la contestation perdurait, le salarié disposerait des voies de recours prévues par la législation et la réglementation (délégués du personnel, délégués syndicaux...).

Article 3

En vigueur étendu

La mise en oeuvre de la nouvelle classification ne pourra entraîner de diminution des divers éléments constitutifs de salaire perçu par le salarié ni de déclassement d'emploi, ni de catégorie professionnelle.

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel spécifique, au minimum tous les 2 ans.

Cet entretien aura pour objectif de faire le point sur le niveau de connaissance et d'expérience professionnelle de l'intéressé et sur l'évaluation des exigences liées à l'emploi exercé. Il pourra avoir lieu lors de l'entretien prévu à l'article 6 de l'accord de branche du 25 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Si une modification survenait dans l'activité professionnelle d'un salarié, un entretien spécifique pourrait avoir lieu à sa demande.

Article 5

En vigueur étendu

Les compétences requises pour un emploi donné seront appréciées au regard des compétences acquises par le salarié, par quelque moyen que ce soit (expérience professionnelle, validation des acquis de l'expérience, titres et diplômes de l'éducation nationale, FPC, CQP).

Il est de ce fait précisé que les emplois :

- de niveaux 1 à 3 de la grille de classification nécessitent des compétences équivalentes aux niveaux VI/V de l'éducation nationale ;
- de niveaux 4 à 6 de la grille de classification nécessitent des compétences équivalentes aux niveaux V/IV de l'éducation nationale ;
- de niveaux 7 à 9 de la grille de classification nécessitent des compétences équivalentes aux niveaux IV/III de l'éducation nationale.

Article 6

En vigueur étendu

Les salariés classés du niveau 5 au niveau 9 de la classification reçoivent l'appellation de " technicien-agent de maîtrise " en raison du rôle hiérarchique qu'ils assurent, de l'importance de leurs responsabilités, de leur maîtrise du métier et de leur autonomie.

Article 7

En vigueur étendu

En cas de difficulté d'ensemble de mise en oeuvre de la nouvelle classification dans une entreprise, il appartiendra à la partie la plus diligente de saisir la commission nationale de conciliation prévue à l'article 5 de la convention collective des ouvriers ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979.

Article 8
En vigueur étendu

La CPNE se réunira 2 ans après la signature du présent avenant pour faire le bilan de l'application de la nouvelle classification selon les modalités qu'elle aura définies. Ces réunions seront un lieu d'échanges, d'informations et de propositions afin d'assurer la pérennité de cet avenant et d'en parfaire, le cas échéant, la cohérence.

Article 9
En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective ne peuvent déroger à cet avenant, qui revêt un caractère impératif.

Article 10
En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Fait à Paris, le 16 juin 2005.

Tableau de classification des emplois

En vigueur étendu

Tableau de classification des emplois

NIVEAU	service efficacité énergétique			service valorisation énergétique des déchets		services aux équipements et fonctions supports
	Conduite	Maintenance	Exploitation	Conduite	Maintenance	
1	Agent de conduite	Agent de maintenance	Agent d'entretien	Agent de centre de traitement	Agent de maintenance	Agent
2	Agent de conduite	Agent de maintenance	Agent d'entretien	Agent de centre de traitement	Agent de maintenance	Agent
3	Conducteur d'installation	Agent de maintenance	Agent d'exploitation	Agent de centre de traitement conducteur	Agent de maintenance	Agent
4	Conducteur d'installation	Technicien de maintenance	Agent d'exploitation	Conducteur	Technicien de maintenance	Technicien
5	Conducteur d'installation	Technicien de maintenance	Technicien d'exploitation	Conducteur responsable de conduite	Technicien de maintenance	Technicien
6	Responsable de conduite	Technicien de maintenance	Technicien d'exploitation	Responsable de conduite	Technicien de maintenance	Technicien
7	Responsable de conduite	Responsable de maintenance	Technicien d'exploitation	Responsable de conduite	Responsable de maintenance	Technicien
8	Responsable d'unité	Responsable de maintenance	Responsable d'exploitation	Responsable d'unité	Responsable de maintenance	Responsable
9	Responsable d'unité		Responsable d'exploitation	Responsable d'unité		Responsable

En vigueur étendu

Filières : conduite, maintenance, exploitation

Conduite : ensemble des actions physiques nécessaires pour assurer le fonctionnement d'une installation dans le but d'obtenir le résultat (mise en route, arrêt, ajustement de la production aux besoins, etc.). La conduite comprend la surveillance et le réglage des installations.

Maintenance : ensemble de toutes les actions, durant le cycle de vie d'un bien, destiné à le maintenir ou à le rétablir dans un état dans lequel il peut accomplir la fonction requise.

Exploitation : ensemble des actions nécessaires pour faire en sorte qu'une installation fournisse le résultat pour lequel elle a été conçue. L'exploitation comprend la gestion des approvisionnements et des fournitures.

Nombre d'emplois types

Conduite 8

Maintenance 6

Exploitation 4

Autres activités 3

Total : 21

Répertoire des critères classants

LE SAVOIR	LE SAVOIR FAIRE	LA DIMENSION RELATIONNELLE
1. Expression écrite et orale A. Savoir lire et écrire B. Savoir utiliser les documents de travail C. Savoir rédiger un document de travail D. Avoir des capacités d'analyse et de synthèse	5. Technicité A. Exécuter des tâches élémentaires B. Exécuter des tâches simples C. Effectuer des opérations qualifiées D. Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise	9. Communication et échanges dans l'entreprise A. Au sein d'une équipe de travail B. Avec d'autres interlocuteurs internes C. Transmission des connaissances D Développer l'esprit d'entreprise
2. Mathématiques A. Notions de base (4 opérations) B. Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes ..) C. Maîtrise (tables, statistiques ..)	6. Sécurité. - Réglementation A. Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi B. Mettre en oeuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets C. Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation D. Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels	10. Représentation à l'extérieur de l'entreprise A. Prise en compte des demandes B. Rendre compte à des interlocuteurs C. Entretien et développer des relations professionnelles D. Défendre les intérêts de l'entreprise
3. Technique de l'emploi A. Notions de base B. Bonnes connaissances C. Maîtrise D. Expertise	7. Animation des hommes A. Organiser le travail B. Encadrer une équipe C. Animer une équipe, savoir mener un entretien D. Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes	11. Gestion de l'information A. Recevoir l'information et s'informer B. Transmettre l'information C. Analyser et structurer l'information avant de la transmettre D. Faire partager les implications de l'information
4. Plusieurs technicités A. Notions de base B. Bonnes connaissances C. Maîtrise D. Maîtrise de plus de deux technicités	8. Autonomie. - Initiative A. Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises B. Adapter son activité dans le cadre de sa mission C. Organiser son travail en fonction de sa mission D. Avoir des capacités d'innovation	

Description des emplois et critères classants associés

Services efficacité énergétique

Conduite

En vigueur étendu

Emploi : agent de conduite

I. - Description

1. Exécute des opérations de manutention.
2. Relève les paramètres fonctionnels.
3. Procède à des réglages de mise à niveau fonctionnelle dans le cadre de procédures détaillées.
4. Respecte les règles et procédures.
5. Aide à des opérations de conduite et/ou de petits travaux d'entretien.
6. Rend compte à sa hiérarchie.
7. Maintient en état de propreté l'environnement de travail.
8. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	A A A C	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	A A - A	? Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A A -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - A	? Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	? A - A
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		? Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		? Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : conducteur d'installation

I. - Description

Sous la responsabilité de la hiérarchie

1. Exécute des opérations de conduite.
2. Répond à des appels.
3. Relève et contrôle les paramètres fonctionnels.
4. Procède aux réglages de mise à niveau fonctionnelle selon les consignes techniques.
5. Relève les valeurs et relate l'événement (montée en puissance, dysfonctionnement).
6. Optimise les moyens mis en oeuvre.
7. Rend compte à sa hiérarchie et renseigne les outils de suivi d'exploitation mis à sa disposition.
8. Maintient la propreté et l'hygiène des lieux (postes de travail).
9. Respecte les règles et les procédures.
10. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
11. Participe aux relations avec les partenaires (clients, institutionnels...).

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A B -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - B	? Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	? A A B
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B A B	? Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	? B A B
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C B B B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B A B	? Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	? B B B
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		? Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : responsable de conduite

I. - Description

1. Assure un appui technique et participe à la formation de son équipe.
2. Assure la responsabilité qualitative/quantitative de la production/performances.

3. Identifie les dysfonctionnements et déclenche les opérations de maintenance corrective.
4. Veille aux critères environnementaux et de sécurité du site.
5. Assure la mise en forme et l'exploitation des données de production.
6. Assure la pérennité des équipements et des systèmes de conduite.
7. Programme en concertation avec la maintenance les opérations de maintenance préventive.
8. Gère les stocks (combustibles, magasins, équipements individuels de protection, déchets...).
9. Planifie, organise, anime.
10. Veille au respect des procédures.
11. Participe aux relations avec les partenaires (clients, institutionnels).

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C B C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C C B C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B C
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C C C C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C C
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : responsable d'unité

I. - Description

Responsable de l'organisation et du fonctionnement du site.

1. Assure les relations avec les partenaires (clients, institutionnels).
2. Anime une ou plusieurs équipes et lui apporte un soutien technique.
3. Détermine les besoins humains et matériels.
4. Participe aux recrutements et à l'évaluation du personnel dans le cadre de procédures.
5. Détecte les besoins de formation, participe à l'élaboration du plan de formation et peut participer à la formation.
6. Est garant de l'application des règles de sécurité.
7. Assure l'information du personnel.
8. Assure le suivi réglementaire.
9. Participe à l'élaboration du budget et est responsable de son exécution.
10. Est force de proposition en termes d'innovation et d'amélioration des performances techniques et environnementales.
11. Contribue au développement et à la promotion du site.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C C	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C D C D	? Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	? A A B
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C D D	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	D D D D	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	D D D

3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	????	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Maintenance

En vigueur étendu

Emploi : agent de maintenance

I. - Description

1. Effectue des opérations de maintenance.
2. Renseigne les outils de gestion de la maintenance.
3. Rend compte de l'exécution de ses tâches.
4. Coordonne son activité avec celles de la conduite.
5. Assure sa sécurité et celle des zones où il intervient.
6. Respecte les règles et les consignes.
7. Maintient en état de propreté l'environnement de travail.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	A A A -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	A A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A - A
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A B -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A - A
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A - B
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : technicien de maintenance

I. - Description

Sous la responsabilité de la hiérarchie.

1. Exécute le programme de travaux de maintenance préventive, corrective et systématique.
2. Coordonne ses activités avec celles de la conduite.
3. Maintient la disponibilité des appareils placés sous sa surveillance.
4. Procède à des réglages et optimise le fonctionnement des équipements et systèmes.
5. Exécute les travaux courants de mise à niveau des installations.
6. Peut encadrer ponctuellement en fonction des missions une équipe d'intervention.
7. Rend compte de l'exécution des tâches.
8. Renseigne les outils de gestion mis à sa disposition.

9. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.

10. Maintient la propreté et l'hygiène des lieux et des postes de travail sur lesquels il intervient.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B A B
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B B
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C C C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B B B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B C
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : responsable de maintenance

I. - Description

1. Assure un appui technique et participe à la formation de son équipe.
2. Assure la responsabilité qualitative et l'optimisation de l'ensemble de la maintenance.
3. Analyse les défaillances, déclenche et organise les opérations de maintenance corrective (curative ?) en concertation avec la conduite.
4. Etablit la programmation et déclenche les opérations de maintenance préventive.
5. Participe à la planification des travaux exécutés dans le cadre des arrêts techniques.
6. Propose des solutions d'amélioration.
7. S'assure de la mise à disposition des moyens humains et matériels nécessaires à l'exécution des opérations de maintenance.
8. Coordonne les relations avec les entreprises extérieures.
9. Gère les stocks de pièces détachées, d'équipements de protection individuelle, de déchets, de consommables.
10. Organise, planifie, anime.
11. Participe aux relations avec les partenaires (clients, institutionnels).
12. Veille au respect des critères environnementaux et de sécurité des installations des personnes et des biens ;
13. Veille au respect des procédures et consignes.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C C C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C C C B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C C
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C C	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C D C C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C C
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de	

	l'emploi Plusieurs technicités		hommes Autonomie. - Initiative		l'information	
--	--------------------------------	--	--------------------------------	--	---------------	--

Exploitation

En vigueur étendu

Emploi : agent d'entretien

I. - Description

Sous la responsabilité de la hiérarchie.

1. Réalise des opérations élémentaires de conduite et de maintenance des équipements (maintenance préventive et corrective.)
2. Intervient sur requête de sa hiérarchie et rend compte.
3. Participe à des travaux de maintenance préventive et corrective.
4. Renseigne les outils de suivi d'exploitation mis à la disposition.
5. Respecte les règles et les procédures.
6. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
7. Assure la propreté et l'hygiène des lieux d'intervention.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	A A A -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	A A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A A A
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A B -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B A A
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : agent d'exploitation

I. - Description

1. Contrôle les paramètres fonctionnels.
2. Procède aux réglages de mise à niveau fonctionnelle.
3. Optimise les moyens mis en oeuvre.
4. Relève les valeurs et relate les événements.
5. Répond aux appels et intervient sur requête de sa hiérarchie ou de l'utilisateur et rend compte.
6. Est à l'écoute du client et participe à son information.
7. Exécute des opérations de conduite et/ou de maintenance des équipements.
8. Veille à la disponibilité des équipements.
9. Veille au respect des engagements contractuels.
10. Exécute des travaux de maintenance préventive et corrective.
11. Renseigne les outils de suivi d'exploitation mis à la disposition.

12. Respecte les procédures et les règlements.

13. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.

14. Assure la propreté et l'hygiène des lieux d'intervention.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B A A
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B B
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : technicien d'exploitation

I. - Description

1. Assure la conduite et le bon fonctionnement des installations.

2. Exécute le programme des travaux de maintenance préventive systématique et corrective.

3. Est garant de la disponibilité des équipements placés sous sa surveillance.

4. Renseigne les outils de gestion des équipements et des stocks.

5. Rend compte de l'exécution de ses tâches.

6. Maintient en état de propreté les équipements, postes, lieux d'intervention.

7. Veille au respect des engagements contractuels et de la réglementation.

8. Veille à la sécurité des personnes et des biens.

9. Peut être chargé d'encadrer ponctuellement en fonction des missions une équipe d'intervention.

10. Optimise le fonctionnement des équipements et systèmes.

11. Exécute des travaux de mise à niveau des installations.

12. Optimise les moyens mis en oeuvre.

13. Est force de proposition en termes d'amélioration des performances techniques et environnementales.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C B B B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B B B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C B B
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C C C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B B C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C B B
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C C B C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C C

4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
---	---	--	--	--	---	--

Emploi : responsable d'exploitation

I. - Description

Responsable de l'organisation et du fonctionnement du/des sites.

1. Assure des relations avec les partenaires (clients, institutionnels ..).
2. Anime une ou plusieurs équipes et leur apporte un soutien technique.
3. Détermine les besoins humains et matériels.
4. Identifie et analyse les dysfonctionnements.
5. Participe au recrutement et à l'évaluation du personnel dans le cadre de procédures.
6. Etablit la programmation et déclenche les opérations de maintenance préventive et corrective.
7. S'assure de la mise à disposition des moyens humains et matériels nécessaires et coordonne les relations avec les entreprises extérieures.
8. Assure l'information du personnel.
9. Est garant du respect des règles, procédures et réglementations.
10. Participe à l'élaboration du budget et est responsable de son exécution.
11. Est force de propositions en termes d'innovation et d'amélioration des performances techniques environnementales.
12. Détecte les besoins de formation, participe à l'élaboration du plan et à sa réalisation.
13. Est garant de l'application des règles d'hygiène et de sécurité et de la prévention des risques.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C C	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C D C D	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C D
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C D D	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	D D D D	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	D D D
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Services valorisation énergétique des déchets

Conduite

En vigueur étendu

Emploi : agent de centre de traitement

I. - Description

Sous la responsabilité de la hiérarchie :

1. Identifie la nature des déchets.
2. Gère les flux en séparant et répartissant les déchets et résidus en fonction de leur destination (incinération, tri, résidus).

3. Peut participer aux contrôles nécessaires à la gestion des flux (qualité, pesée, origine, circulation).
4. Effectue les opérations de manutention courante.
5. Assure la surveillance et veille à la sécurité des zones placées sous son contrôle.
6. Respecte les règles et procédures.
7. Peut être amené à participer à des opérations de conduite et/ou de petite maintenance à son poste.
8. Rend compte à sa hiérarchie et renseigne les outils de suivi d'exploitation mis à sa disposition.
9. Maintient en état de propreté l'environnement de travail.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	A A A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	A A ? A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A ? A
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	A A A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A ? A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A A A
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A ? A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A A B
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : conducteur

I. - Description

1. Contrôle les paramètres fonctionnels des procédés.
2. Veille au respect des critères environnementaux et de sécurité des procédés.
3. Optimise les moyens mis en oeuvre en procédant aux réglages de mise à niveau fonctionnelle.
4. Relève les valeurs et relate les événements.
5. Assure le lien entre les opérations de conduite et de maintenance.
6. Peut être amené à participer à la gestion des flux.
7. Respecte les règles et les procédures.
8. Rend compte à sa hiérarchie et renseigne les outils de suivi d'exploitation mis à la disposition.
9. Veille à la sécurité des personnes et des biens.
10. Maintient en état de propreté l'environnement de travail.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B B - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A A B
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A A B
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C B C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B A B

	l'emploi Plusieurs technicités		hommes Autonomie. - Initiative		l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : responsable de conduite

I. - Description

1. Assure la responsabilité qualitative et quantitative de la production et les performances.
2. Assure un appui technique et participe à la formation du personnel placé sous son autorité.
3. Planifie, organise, anime son équipe (même rédaction au compte rendu n° 2).
4. Veille au respect des critères environnementaux et de sécurité des procédés.
5. Identifie les dysfonctionnements et déclenche les opérations de maintenance corrective.
6. Assure la pérennité des équipements et systèmes de conduite et de sécurité.
7. Participe à la définition et à la mise en oeuvre d'opérations de maintenance préventive.
8. Assure la mise en forme et l'exploitation des données de production (tableaux de bord).
9. Veille au respect des procédures.
10. Veille à/assure la sécurité des personnes et des biens.
11. Participe aux relations avec les partenaires (clients, institutionnels).
12. Assure le maintien en état de propreté de l'environnement de travail.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C B C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C C A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B B
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C B C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C C B C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B C
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C C	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C C C C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C C
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : responsable d'unité

I. - Description

1. Participe aux relations avec les partenaires (clients, institutionnels).
2. Anime le personnel placé sous la responsabilité et lui apporte un soutien technique.
3. Gère le processus de pilotage de l'unité en veillant au respect de l'environnement.
4. Participe au recrutement et à l'évaluation du personnel dans le cadre de procédures.
5. Identifie les besoins de formation, participe à l'élaboration du plan de formation et à la formation.
6. Est garant de l'application des règles de sécurité.
7. Assure l'information du personnel.
8. Assure le suivi réglementaire.

9. Participe à l'élaboration du budget et est responsable de son exécution.

10. Est force de propositions en termes d'innovation et d'amélioration des performances techniques et environnementales.

11. Peut contribuer à la promotion du site et veille à la qualité de son image.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C C	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C D C D	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C D
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C D D	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	D D D D	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	D D D
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Maintenance

En vigueur étendu

Emploi : agent de maintenance

I. - Description

1. Effectue des opérations élémentaires de maintenance.
2. Renseigne les outils de gestion des stocks.
3. Rend compte de l'exécution de ses tâches.
4. Coordonne son activité avec celles de la conduite.
5. Assure sa sécurité et celle des zones où il intervient.
6. Respecte les règles et les consignes.
7. Maintient en état de propreté l'environnement de travail.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	A A A -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	A A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A - A
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A B -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A - A
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A - B
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : technicien de maintenance

I. - Description

1. Exécute le programme de maintenance préventive et corrective.
2. Maintient la disponibilité et les performances des équipements placés sous sa surveillance.
3. Coordonne ses activités avec celles de la conduite.
4. Procède à des réglages et optimise le fonctionnement des équipements et systèmes.
5. Exécute des travaux courants de mise à niveau des installations.
6. Peut encadrer ponctuellement en fonction des missions une équipe d'intervention
7. Rend compte de l'exécution de ses tâches.
8. Renseigne les outils de gestion.
9. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
10. Maintient la propreté et l'hygiène des postes, lieux de travail sur lesquels il intervient.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B - B
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B A B
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B C C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B B B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B C
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : responsable de maintenance

I. - Description

1. Assure un appui technique et participe à la formation de son équipe.
2. Assure la responsabilité qualitative et l'optimisation de l'ensemble de la maintenance.
3. Analyse les défaillances, déclenche et organise les opérations de maintenance corrective en concertation avec la conduite.
4. Etablit la programmation et déclenche les opérations de maintenance préventive en concertation avec la conduite.
5. Participe à la planification des travaux exécutés dans le cadre des arrêts techniques.
6. Propose des solutions d'amélioration.
7. S'assure de la mise à disposition des moyens humains et matériels nécessaires à l'exécution des opérations de maintenance.
8. Coordonne les opérations avec les entreprises extérieures.
9. Gère les stocks de pièces détachées, les consommables, les équipements de protection individuels et les déchets de l'activité de maintenance.
10. Organise, planifie, anime, contrôle.
11. Participe aux relations avec les institutionnels.
12. Veille au respect des critères environnementaux et de sécurité du site des personnes et des biens.
13. Veille au respect des procédures et consignes.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C C C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C C C B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C C
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C C	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C D D B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	D C D
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Services aux équipements et fonctions supports

En vigueur étendu

Emploi : agent

I. - Description

1. Effectue des tâches et/ou des opérations courantes relevant de sa spécialité.
2. Est à l'écoute des interlocuteurs.
3. Rend compte à sa hiérarchie.
4. Peut être amené à utiliser des moyens informatiques.
5. Peut être amené à assurer la tenue des dossiers et/ou à participer à leur gestion.
6. Veille aux outils et matériels qui lui sont confiés dans le cadre de sa mission.
7. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
8. Respecte les règles et procédures afférentes à sa spécialité.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	A A A -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	A A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A - A
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A A -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B - A
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B A A
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : technicien

I. - Description

1. Effectue des opérations relevant de sa spécialité.
2. Est à l'écoute des interlocuteurs et participe à leur information.

3. Identifie les anomalies, les corrige et rend compte à sa hiérarchie.
4. Participe à l'amélioration des services de l'entreprise.
5. Utilise couramment les moyens informatiques mis à sa disposition.
6. Assure la bonne conservation des outils, matériels et documents qui lui sont confiés.
7. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
8. Respecte les règles et procédures afférentes à sa spécialité.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B A B
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B B
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C B C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B B
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C C C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B B C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B C

Emploi : responsable

I. - Description

1. Effectue des missions relevant de sa fonction.
2. Assure les relations avec des interlocuteurs internes et externes.
3. Peut être amené à animer du personnel et à lui apporter son soutien.
4. Propose les moyens à mettre en oeuvre en fonction de l'organisation du travail.
5. Peut participer au recrutement et à l'évaluation du personnel.
6. Identifie les besoins de formation et peut participer à la mise en oeuvre de cette dernière.
7. Est force de propositions en termes d'innovation et de services rendus tant en interne qu'en externe.
8. Gère les moyens mis à la disposition.
9. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
10. Veille à l'application des règles et procédures.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C D C	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	D C C C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C B C
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C D D	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	D D C D	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C C
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
---	---	--	--	--	---	--

Avenant n° 27 du 16 juin 2005 relatif à la notice en vue de la mise en place de la nouvelle classification des emplois complétant l'avenant n° 26

La fédération française des entreprises gestionnaires de services aux équipements, à l'énergie et à l'environnement (FG3E),

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFTD ;

La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ;

Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération Enermine CFE-CGC ;

La fédération Force ouvrière (FG-FO) matériaux céramique thermique,

Classification des emplois des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique

Article 1er

En vigueur étendu

La notice suivante est instituée en vue de la mise en place dans les entreprises de la nouvelle classification des emplois.

Notice à l'usage des entreprises

Organisation de la classification et classement des emplois

I. - Organisation de la classification.

II. - Principes de base.

III. - Classement des emplois.

IV. - Fiches de positionnement.

V. - Exemple pratique.

I. - Organisation de la classification

Article 1er

En vigueur étendu

La présente classification identifie, décrit et structure un ensemble de 21 "emplois types" (1) dont les contenus couvrent l'ensemble des tâches (2) ou fonctions (3) de base assurées par les ouvriers-ETAM des entreprises d'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Cet ensemble regroupe ainsi les emplois types attachés aux grandes composantes d'activité et dont les tâches ou fonctions contribuent toutes à la réalisation de la mission de l'entreprise.

Les emplois ont été classés en 3 catégories afin de tenir compte des spécificités identifiées :

Les "services efficacité énergétique" qui regroupent les centrales ou unités de production d'énergie avec ou sans réseau de distribution associé et les installations monosites ou diffuses.

Cette catégorie est subdivisée en filières (4) conduite, maintenance, exploitation.

Les "services valorisation énergétique des déchets" qui regroupent les unités de valorisation énergétique des déchets avec ou sans centre de traitement associé.

Cette catégorie est subdivisée en filières conduite et maintenance.

Les "services aux équipements et fonctions supports" dont les appellations génériques sont complétées dans l'entreprise, en tant que de besoin, du nom de la spécialité à laquelle ils sont attachés.

A ces emplois, et quelle que soit la catégorie dont ils relèvent, sont associés 2, 3 ou 4 échelons, lesquels, sans modifier la description de l'emploi type auquel ils correspondent, en complètent les exigences selon, notamment : l'importance des responsabilités, les conditions d'exécution et le niveau d'expérience que l'exercice de l'emploi, au niveau de chacun d'eux, requiert.

Cette nouvelle classification organise ainsi une structure d'emplois conventionnels sur 9 niveaux, permettant ainsi de mieux valoriser la reconnaissance des compétences professionnelles (5) entre les niveaux.

Enfin, en appuyant sa structure sur des critères qui appréhendent tous les aspects des emplois : "savoir", "savoir-faire", "dimension relationnelle", cette classification place "la compétence professionnelle" au coeur de la hiérarchie des emplois de la branche.

(1) *Emploi type* : correspond aux situations habituelles de travail dans les entreprises où il est exercé.

(2) *Tâche* : travail à faire dans un temps fixé et sous certaines conditions.

(3) *Fonction* : prise en charge d'un ensemble d'opérations et de décisions qui se définissent non par rapport à des machines ou des postes de travail, mais par rapport à des compétences requises et à leur qualité qui peut être technique, commerciale, sociale.

(4) *Filière* : ensemble des emplois qui correspondent aux divers degrés d'une même spécialité professionnelle et qui s'inscrit ainsi à divers coefficients de l'échelle hiérarchique de la classification générale.

(5) *Compétences* : somme globale de toutes les qualités et connaissances nécessitées pour un emploi type ; elles peuvent être définies comme une combinaison de différents savoirs mis en oeuvre dans l'activité de travail, ce qui les distingue de la somme des savoirs acquis qui ne sont pas mis en oeuvre dans l'activité de travail.

II. - Principes de base

Article 1er

En vigueur étendu

II.1. Identifier les emplois existants.

II.2. Déterminer les caractéristiques de l'emploi occupé et non pas celles de la personne qui l'occupe.

II.3. Ne pas chercher de concordance ou de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification.

L'opération de classement d'un emploi dans la classification consiste à caractériser cet emploi et non pas la personne qui va l'occuper.

Par conséquent, il convient d'analyser la nature et le contenu de l'emploi à classer pour déterminer son positionnement dans le tableau de classification des emplois.

III. - Classement des emplois

Article 1er

En vigueur étendu

III.1. Mode opératoire.

La marche à suivre pour effectuer le classement d'un emploi doit se faire en passant par les 4 étapes suivantes :

Première étape

Analyser le contenu de l'emploi à classer.

L'opération de classement débute nécessairement par l'analyse du contenu de l'emploi à classer.

Cette analyse porte sur les missions rattachées à l'emploi concerné.

Elle nécessite une description détaillée des tâches ou fonctions prévues et des exigences requises pour leur exécution.

Deuxième étape

Détermination de la catégorie d'appartenance et le cas échéant de la filière d'appartenance de l'emploi à classer.

Selon sa nature et son contenu l'emploi à classer se rattache à l'une des 3 catégories définies dans le tableau de classification des emplois :

- services efficacité énergétique ;
- services valorisation énergétique des déchets ;
- services aux équipements et fonctions supports.

A l'issue de cette deuxième étape, on sait donc à quelle catégorie et à quelle filière l'emploi appartient.

Troisième étape

Repérer l'emploi type correspondant à l'emploi concerné (par exemple service : efficacité énergétique - maintenance - technicien de maintenance).

Chaque catégorie et filière rassemble un certain nombre d'emplois types. Il s'agit ici de trouver parmi ces emplois types celui qui correspond à l'analyse du contenu de l'emploi effectuée lors de la première étape ci-dessus.

Pour ce faire, il faut utiliser les fiches d'emplois de la catégorie concernée. Ceci permet par comparaison avec l'analyse de l'emploi à classer, de le rattacher à l'emploi type correspondant.

A l'issue de cette étape, l'emploi à classer est rattaché à un emploi type, avec sa dénomination.

Quatrième étape

Définir l'échelon dans l'emploi type.

Après avoir déterminé l'emploi type, il reste à définir l'échelon (1^{er}, 2^e, 3^e, 4^e).

Pour ce faire il faut utiliser le répertoire des critères classants qui permet d'identifier les sous-critères déterminants.

Examiner le contenu des sous-critères exigés au premier échelon et les lettres repères qui traduisent la gradation :

- si l'emploi à classer correspond à toutes les lettres repères du premier échelon, l'emploi est classé au premier échelon ;
- s'il s'avère que l'emploi à classer nécessite une gradation supérieure sur au moins un des sous-critères, examiner uniquement le ou les sous-critères déterminant le passage du 1^{er} au 2^e échelon ;
- si l'emploi à classer correspond à toutes les lettres repères des sous-critères du 2^e échelon, l'emploi est classé au 2^e échelon ;
- s'il s'avère que l'emploi à classer requiert une gradation dans les sous-critères encore supérieure, renouveler l'opération pour le 3^e voire pour le 4^e échelon.

Par exception, si un emploi, très spécialisé, des services aux équipements et fonctions supports s'avérait ne pas être concerné par les sous-critères : " plusieurs technicités, animation des hommes " ceux-ci ne seraient pas, à titre exceptionnel, pris en compte pour le classement de l'emploi concerné.

Selon la nature et l'importance constatées de ces dérogations lors de la mise en place des classifications, il sera procédé par avenant au nécessaire aménagement des critères de compétences devant caractériser lesdits emplois, dans le cadre de l'article 8 de l'avenant n° 26.

Une fois que l'emploi est classé à son échelon, on repère à quel niveau cet échelon correspond sur le tableau de classification des emplois.

A l'issue de cette démarche, l'emploi est classé. Il est rattaché à un emploi type, à un échelon et à un niveau.

III.2. Tableau de classification des emplois

niveau	services efficacité énergétique			services valorisation énergétique des déchets		service aux équipements et fonctions supports
	Conduite	Maintenance	Exploitation	Conduite	Maintenance	
1	Agent de conduite	Agent de maintenance	Agent d'entretien	Agent de centre de traitement	Agent de maintenance	Agent
2	Agent de conduite	Agent de maintenance	Agent d'entretien	Agent de centre de traitement	Agent de maintenance	Agent
3	Conducteur d'installation	Agent de maintenance	Agent d'entretien	Agent de centre de traitement conducteur	Agent de maintenance	Agent
4	Conducteur d'installation	Technicien de maintenance	Agent d'exploitation	Conducteur	Technicien de maintenance	Technicien
5	Conducteur d'installation	Technicien de maintenance	Technicien d'exploitation	Conducteur responsable de conduite	Technicien de maintenance	Technicien
6	Responsable de conduite	Technicien de maintenance	Technicien d'exploitation	Responsable de conduite	Technicien de maintenance	Technicien
7	Responsable de conduite	Responsable de maintenance	Technicien d'exploitation	Responsable de conduite	Responsable de maintenance	Technicien
8	Responsable d'unité	Responsable de maintenance	Responsable d'exploitation	Responsable d'unité	Responsable de maintenance	Responsable
9	Responsable d'unité		Responsable d'exploitation	Responsable d'unité		Responsable

Filières : conduite, maintenance, exploitation

Conduite : ensemble des actions physiques nécessaires pour assurer le fonctionnement d'une installation dans le but d'obtenir le résultat (mise en route, arrêt, ajustement de la production aux besoins, etc.). La conduite comprend la surveillance et le réglage des installations.

Maintenance : ensemble de toutes les actions, durant le cycle de vie d'un bien, destiné à le maintenir ou à le rétablir dans un état dans lequel il peut accomplir la fonction requise.

Exploitation : ensemble des actions nécessaires pour faire en sorte qu'une installation fournisse le résultat pour lequel elle a été conçue. L'exploitation comprend la gestion des approvisionnements et des fournitures.

Nombre d'emplois types :

Conduite : 8

Maintenance : 6

Exploitation : 4

Autres activités : 3

Total : 21

III.3. Répertoire des critères classants

savoir	savoir-faire	dimension relationnelle
1. Expression écrite et orale A. Savoir lire et écrire B. Savoir utiliser les documents de travail C. Savoir rédiger un document de travail D. Avoir des capacités d'analyse et de synthèse	5. Technicité A. Exécuter des tâches élémentaires B. Exécuter des tâches simples C. Effectuer des opérations qualifiées D. Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise	9. Communication et échanges dans l'entreprise, A. Au sein d'une équipe de travail B. Avec d'autres interlocuteurs internes C. Transmission des connaissances D. Développer l'esprit d'entreprise
2. Mathématiques A. Notions de base (4 opérations) B. Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...) C. Maîtrise (tables, statistiques...)	6. Sécurité réglementation A. Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi B. Mettre en oeuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets C. Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation D. Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels	10. Représentation à l'extérieur de l'entreprise A. Prise en compte des demandes B. Rendre compte à des interlocuteurs C. Entretien et développer des relations professionnelles D. Défendre les intérêts de l'entreprise
3. Technique de l'emploi A. Notions de base B. Bonnes connaissances C. Maîtrise D. Expertise	7. Animation des hommes A. Organiser le travail B. Encadrer une équipe C. Animer une équipe, savoir mener un entretien D. Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes	11. Gestion de l'information A. Recevoir l'information et s'informer B. Transmettre l'information C. Analyser et structurer l'information avant de la transmettre D. Faire partager les implications de l'information
4. Plusieurs technicités A. Notions de base B. Bonnes connaissances C. Maîtrise D. Maîtrise de plus de 2 technicités	8. Autonomie-initiative A. Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises B. Adapter son activité dans le cadre de sa mission C. Organiser son travail en fonction de sa mission D. Avoir des capacités d'innovation	

IV. - Fiches de positionnement

Article 1er
En vigueur étendu

Services efficacité énergétique

Conduite

Agent de conduite : 1.1
Conducteur d'installation : 1.2
Responsable de conduite : 1.3
Responsable d'unité : 1.4

Maintenance

Agent de maintenance : 1.5
Technicien de maintenance : 1.6
Responsable de maintenance : 1.7

Exploitation

Agent d'entretien : 2.1
Agent d'exploitation : 2.2
Technicien d'exploitation : 2.3
Responsable d'exploitation : 2.4

Services valorisation énergétique des déchets

Conduite

Agent de centre de traitement : 3.1
Conducteur : 3.2
Responsable de conduite : 3.3
Responsable d'unité : 3.4

Maintenance

Agent de maintenance : 3.5
Technicien de maintenance : 3.6
Responsable de maintenance : 3.7

Services aux équipements et fonctions supports

Agent : 4.1
Technicien : 4.2
Responsable : 4.3

Services efficacité énergétique - Conduite

Article 1er
En vigueur étendu

1.1. Agent de conduite

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	A	Savoir lire et écrire	B	Savoir utiliser les documents de travail		
Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)				
Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	A					
Savoir-faire						
Technicité	A	Exécuter des tâches élémentaires	B	Exécuter des tâches simples		
Sécurité réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi				
Animation des hommes						
Autonomie/initiative	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises				
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail				
Représentation à l'extérieur de l'entreprise						
Gestion de l'information	A	Recevoir l'information et s'informer				

1.2. Conducteur d'installation

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	B	Savoir utiliser les documents de travail			C	Savoir rédiger un document de travail
Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de 3, moyennes)		
Techniques de l'emploi	B	Bonnes connaissances				
Plusieurs technicités			A	Notions de base	B	Bonnes connaissances
Savoir-faire						
Technicité	B	Exécuter des tâches simples	C	Effectuer des opérations qualifiées		
Sécurité/réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi	B	Mettre en oeuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets		
Animation des hommes			A	Organiser le travail		
Autonomie/initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission				
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail	B	Avec d'autres interlocuteurs internes		

Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A	Prise en compte des demandes			B	Rendre compte à des interlocuteurs
Gestion de l'information	B	Transmettre l'information				

1.3. Responsable de conduite

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	C	Savoir rédiger un document de travail	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse		
Mathématiques	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...)	C	Maîtrise (tables, statistiques...)		
Techniques de l'emploi	C	Maîtrise				
Plusieurs technicités	B	Bonnes connaissances				
Savoir-faire						
Technicité	C	Effectuer des opérations qualifiées				
Sécurité/réglementation	C	Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation				
Animation des hommes	B	Encadrer une équipe	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien		
Autonomie/initiative	C	Organiser son travail en fonction de sa mission				
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	B	Avec d'autres interlocuteurs internes	C	Transmission des connaissances		
Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B	Rendre compte à des interlocuteurs	C	Entretenir et développer des relations professionnelles		
Gestion de l'information		Analyser et structurer l'information avant de la transmettre				

Responsable d'unité

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse				
Mathématiques	C	Maîtrise (tables, statistiques...)				

Techniques de l'emploi	C	Maîtrise	D	Expertise		
Plusieurs technicités	C	Maîtrise	D	Maîtrise de plus de 2 technicités		
Savoir-faire						
Technicité	C	Effectuer des opérations qualifiées	D	Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise		
Sécurité/réglementation	D	Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels				
Animation des hommes	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien	D	Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes		
Autonomie/initiative	D	Avoir des capacités d'innovation				
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	C	Transmission des connaissances	D	Développer l'esprit d'entreprise		
Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C	Entretenir et développer des relations professionnelles	D	Défendre les intérêts de l'entreprise		
Gestion de l'information	D	Faire partager les implications de l'information				

Services efficacité énergétique - Maintenance

Article 1er
En vigueur étendu

1.5. Agent de maintenance

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	A	Savoir lire et écrire	B	Savoir utiliser les documents de travail		
Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)			B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...)
Techniques de l'emploi	A	Notion de base	B	Bonnes connaissances		
Plusieurs technicités					A	Notions de base
Savoir-faire						
Technicité	A	Exécuter des tâches élémentaires	B	Exécuter des tâches simples		
Sécurité/réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son				

		emploi				
Animation des hommes						
Autonomie/initiative	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises			B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail				
Représentation à l'extérieur de l'entreprise						
Gestion de l'information	A	Recevoir l'information et s'informer			B	Transmettre l'information

1.6. Technicien de maintenance

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	B	Savoir utiliser les documents de travail			C	Savoir rédiger un document de travail
Mathématiques	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...)			C	Maîtrise (tables, statistiques...)
Techniques de l'emploi	B	Bonnes connaissances			C	Maîtrise
Plusieurs technicités	A	Notions de base	B	Bonnes connaissances		
Savoir-faire						
Technicité	B	Exécuter des tâches simples	C	Exécuter des opérations qualifiées		
Sécurité/réglementation	B	Mettre en oeuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets				
Animation des hommes	A	Organiser le travail			B	Encadrer une équipe
Autonomie/initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission				
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	B	Avec d'autres interlocuteurs internes				
Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A	Prise en compte des demandes	B	Rendre compte à des interlocuteurs		
Gestion de l'information	B	Transmettre l'information			C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre

1.7. Responsable de maintenance

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	C	Savoir rédiger un document de travail	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse		
Mathématiques	C	Maîtrise (tables, statistiques...)				
Techniques de l'emploi	C	Maîtrise				
Plusieurs technicités	B	Bonnes connaissances	C	Maîtrise		
Savoir-faire						
Technicité	C	Exécuter des opérations qualifiées				
Sécurité/réglementation	C	Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation	D	Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels		
Animation des hommes	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien				
Autonomie/initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission	C	Organiser son travail en fonction de sa mission		
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	C	Transmission des connaissances				
Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C	Entretenir et développer des relations professionnelles				
Gestion de l'information	C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre				

Services efficacité énergétique - Exploitation

Article 1er
En vigueur étendu

2.1. Agent d'entretien

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	A	Savoir lire et écrire	B	Savoir utiliser les documents de travail		
Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)				
Techniques de l'emploi	A	Notions de base	B	Bonnes connaissances		

Plusieurs technicités						
Savoir-faire						
Technicité	A	Exécuter des tâches élémentaires	B	Exécuter des tâches simples		
Sécurité/réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi				
Animation des hommes						
Autonomie/initiative	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises				
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail	B	Avec d'autres interlocuteurs internes		
Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A	Prise en compte des demandes				
Gestion de l'information	A	Recevoir l'information et s'informer				

2.2. Agent d'exploitation

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	B	Savoir utiliser les documents de travail	B	Savoir utiliser les documents de travail		
Mathématiques	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...)				
Techniques de l'emploi	B	Bonnes connaissances	B	Bonnes connaissances		
Plusieurs technicités	A	Notions de base	B	Bonnes connaissances		
Savoir-faire						
Technicité	B	Exécuter des tâches simples				
Sécurité/réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi	B	Mettre en oeuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets		
Animation des hommes	A	Organiser le travail				
Autonomie/initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission				
Dimension relationnelle						

Communication et échanges dans l'entreprise	B	Avec d'autres interlocuteurs internes				
Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A	Prise en compte des demandes	B	Rendre compte à des interlocuteurs		
Gestion de l'information	A	Recevoir l'information et s'informer	B	Transmettre l'information		

2.3. Technicien d'exploitation

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	C	Savoir rédiger un document de travail			D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse
Mathématiques	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...)	C	Maîtrise (tables, statistiques...)		
Techniques de l'emploi	B	Bonnes connaissances	C	Maîtrise		
Plusieurs technicités	B	Bonnes connaissances				
Savoir-faire						
Technicité	C	Exécuter des opérations qualifiées				
Sécurité/réglementation	B	Mettre en oeuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets			C	Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation
Animation des hommes	B	Encadrer une équipe				
Autonomie/initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission	C	Organiser son travail en fonction de sa mission		
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	C	Transmission des connaissances				
Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B	Rendre compte à des interlocuteurs			C	Entretien et développer des relations professionnelles
Gestion de l'information	B	Transmettre l'information			C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre

2.4. Responsable d'exploitation

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse			D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse

Mathématiques	C	Maîtrise (tables, statistiques...)				
Techniques de l'emploi	C	Maîtrise	D	Expertise		
Plusieurs technicités	C	Maîtrise	D	Maîtrise de plus de 2 technicités		
Savoir-faire						
Technicité	C	Exécuter des opérations qualifiées	D	Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise		
Sécurité/réglementation	D	Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels				
Animation des hommes	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien	D	Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes		
Autonomie/initiative	D	Avoir des capacités d'innovation				
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	C	Transmission des connaissances	D	Développer l'esprit d'entreprise		
Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C	Entretiens et développer des relations professionnelles	D	Défendre les intérêts de l'entreprise		
Gestion de l'information	D	Faire partager les implications de l'information				

Services valorisation énergétique des déchets - Conduite

Article 1er
En vigueur étendu

3.1. Agent de centre de traitement

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	A	Savoir lire et écrire			B	Savoir utiliser les documents de travail
Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)				
Techniques de l'emploi	A	Notions de base			B	Bonnes connaissances
Plusieurs technicités					A	Notions de base
Savoir-faire						
Technicité	A	Exécuter des tâches élémentaires	B	Exécuter des tâches simples		
Sécurité/réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi				
Animation des hommes						
Autonomie/initiative	A	Exécuter des tâches élémentaires				
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail				

Représentation à l'extérieur de l'entreprise			A	Prise en compte des demandes		
Gestion de l'information	A	Recevoir l'information et s'informer			B	Transmettre l'information

3.2. Conducteur

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	B	Savoir utiliser les documents de travail			C	Savoir rédiger un document de travail
Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)	B	Bonne pratique (pourcentage règle de trois, moyennes...)		
Techniques de l'emploi	B	Bonnes connaissances			C	Maîtrise
Plusieurs technicités	A	Notions de base	B	Bonnes connaissances		
Savoir-faire						
Technicité	B	Exécuter des tâches simples	C	Effectuer des opérations qualifiées		
Sécurité/réglementation	B	Mettre en oeuvre les mesures de sécurité et de vérifier leurs effets				
Animation des hommes			A	Organiser le travail		
Autonomie/initiative	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission		
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail			B	Avec d'autres interlocuteurs internes
Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A	Prise en compte des demandes				
Gestion de l'information	B	Transmettre l'information				

3.3. Responsable de conduite

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	C	Savoir rédiger un document de travail			D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse
Mathématiques	B	Bonne pratique (pourcentage règle de trois, moyennes...)			C	Maîtrise (tables statistiques)
Techniques de l'emploi	C	Maîtrise				
Plusieurs technicités	B	Bonnes connaissances			C	Maîtrise
Savoir-faire						
Technicité	C	Effectuer des opérations qualifiées	C	Effectuer des opérations qualifiées		
Sécurité/réglementation	C	Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation				
Animation des hommes	A	Organiser le travail	B	Encadrer une équipe	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien
Autonomie/initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission	C	Organiser son travail en fonction de sa mission		
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	B	Avec d'autres interlocuteurs internes			C	Transmission des connaissances
Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B	Rendre compte à des interlocuteurs			C	Entretenir et développer des relations professionnelles

Gestion de l'information	B	Transmettre l'information	C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre		
--------------------------	---	---------------------------	---	--	--	--

3.4. Responsable d'unité

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse				
Mathématiques	C	Maîtrise (tables, statistiques)				
Techniques de l'emploi	C	Maîtrise	D	Expertise		
Plusieurs technicités	C	Maîtrise	D	Maîtrise de plus de 2 technicités		
Savoir-faire						
Technicité	C	Effectuer des opérations qualifiées	D	Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise		
Sécurité/réglementation	D	Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels				
Animation des hommes	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien	D	Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes		
Autonomie/initiative	D	Avoir des capacités d'innovation				
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	C	Transmission des connaissances	D	Développer l'esprit d'entreprise		
Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C	Entretenir et développer des relations professionnelles	D	Défendre les intérêts de l'entreprise		
Gestion de l'information	D	Faire partager les implications de l'information				

Services valorisation énergétique des déchets - Maintenance

Article 1er
En vigueur étendu

3.5. Agent de maintenance

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	A	Savoir lire et écrire	B	Savoir utiliser les documents de travail		

Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)			B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...)
Techniques de l'emploi	A	Notions de base	B	Bonne connaissances		
Plusieurs technicités					A	Notions de base
Savoir-faire						
Technicité	A	Exécuter des tâches élémentaires	B	Exécuter des tâches simples		
Sécurité/réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi				
Animation des hommes						
Autonomie/initiative	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises			B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail				
Représentation à l'extérieur de l'entreprise						
Gestion de l'information	D	Recevoir l'information et s'informer			B	Transmettre l'information

3.6. Technicien de maintenance

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	B	Savoir utiliser les documents de travail				
Mathématiques	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...)			C	Maîtrise (tables, statistiques...)
Techniques de l'emploi	B	Bonne connaissances			C	Maîtrise
Plusieurs technicités	A	Notions de base	B	Bonne connaissances		
Savoir-faire						
Technicité	B	Exécuter des tâches élémentaires	C	Exécuter des opérations qualifiées		
Sécurité/réglementation	B	Mettre en oeuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets				

Animation des hommes	A	Organiser les travail			B	Encadrer une équipe
Autonomie/initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission				
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	B	Avec d'autres interlocuteurs internes				
Représentation à l'extérieur de l'entreprise			A	Prise en compte des demandes	B	Rendre compte à des interlocuteurs
Gestion de l'information	B	Transmettre l'information			C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre

3.7. Responsable de maintenance

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	C	Savoir rédiger un document de travail	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse		
Mathématiques	C	Maîtrise (tables, statistiques...)				
Techniques de l'emploi	C	Maîtrise				
Plusieurs technicités	B	Bonnes connaissances	C	Maîtrise		
Savoir-faire						
Technicité	C	Effectuer des opérations qualifiées				
Sécurité/réglementation	C	Participer à l'élaboration où à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation	C	Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels		
Animation des hommes	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien	D	Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes		
Autonomie/initiative	B	Adapter son activité dans le cadre sa mission				
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	C	Transmission des connaissances	D	Développer l'esprit d'entreprise		
Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C	Entretenir et développer des relations professionnelles				
Gestion de l'information	C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre	D	Faire partager les implications de l'information		

Services aux équipements et fonctions supports

Article 1er
En vigueur étendu

4.1. Agent

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	A	Savoir lire et écrire	B	Savoir utiliser les documents de travail		
Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)			B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...)
Techniques de l'emploi	A	Notions de base			B	Bonnes connaissances
Plusieurs technicités					A	Notions de base
Savoir-faire						
Technicité	A	Exécuter des tâches élémentaires	B	Exécuter des tâches simples		
Sécurité/réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi				
Animation des hommes						
Autonomie/initiative	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises				
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail	B	Avec d'autres interlocuteurs internes		
Représentation à l'extérieur de l'entreprise					A	Prise en compte des demandes
Gestion de l'information	A	Recevoir l'information et s'informer				

4.2. Technicien

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis		échelon 4 repères complémentaires requis	
Savoir								
Expression écrite et orale	B	Savoir utiliser les documents de travail	C	Savoir rédiger un document de travail				

Mathématiques	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...)				C	Maîtrise (tables, statistiques...)	
Technique de l'emploi	B	Bonnes connaissances				C	Maîtrise	
Plusieurs technicités	A	Notions de base				B	Bonnes connaissances	
Savoir-faire								
Technicité	B	Exécuter des tâches simples				C	Exécuter des opérations qualifiées	
Sécurité/réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi				B	Mettre en oeuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets	
Animation des hommes			A	Organiser le travail			B	Encadrer une équipe
Autonomie/initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission					C	Organiser son travail en fonction de sa mission
Dimension relationnelle								
Communication et échanges dans l'entreprise	B	Avec d'autres interlocuteurs internes						
Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A	Prise en compte des demandes	B	Rendre compte à des interlocuteurs				
Gestion de l'information	B	Transmettre l'information					C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre

4.3. Responsable

critères sous-critères	échelon 1 repères requis		échelon 2 repères complémentaires requis		échelon 3 repères complémentaires requis	
Savoir						
Expression écrite et orale	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse				
Mathématiques	C	Maîtrise (tables, statistiques...)				
Techniques de l'emploi	D	Expertise				
Plusieurs technicités	C	Maîtrise	D	Maîtrise de plus de deux technicités		
Savoir-faire						
Technicité	D	Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise				
Sécurité/réglementation	C	Participer à l'élaboration où à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation	D	Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels		

Animation des hommes	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien				
Autonomie/initiative	C	Organiser son travail en fonction de sa mission	D	Avoir des capacités d'innovation		
Dimension relationnelle						
Communication et échanges dans l'entreprise	C	Transmission des connaissances				
Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B	Rendre compte à des interlocuteurs	C	Entretenir et développer des relations professionnelles		
Gestion de l'information	C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre				

V. - Exemple pratique

Article 1er En vigueur étendu

Services efficacité énergétique. - Maintenance

Technicien de maintenance

L'analyse du contenu de l'emploi à classer à l'aide des descriptions d'emplois (1^{re} étape), la détermination de sa catégorie : services efficacité énergétique, de sa filière :

maintenance (2^e étape) et de l'intitulé : technicien de maintenance (3^e étape) ayant été effectués, on procédera ainsi pour déterminer l'échelon (4^e étape).

Si l'emploi à classer répond à toutes les exigences requises au 1^{er} échelon pour cet emploi, c'est-à-dire :

Savoir	
Expression écrite et orale	Savoir utiliser les documents de travail
Mathématiques	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes ..)
Techniques de l'emploi	Bonnes connaissances
Plusieurs technicités	Notions de base
Savoir-faire	
Technicité	Exécuter des tâches simples
Sécurité/réglementation	Mettre en oeuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets
Animation des hommes	Organiser le travail
Autonomie/initiative	Adapter son activité dans le cadre de sa mission
Dimension relationnelle	
Communication et échanges dans l'entreprise	Avec d'autres interlocuteurs internes
Représentation à l'extérieur de l'entreprise	Prise en compte des demandes
Gestion de l'information	Transmettre l'information

L'emploi est classé au 1^{er} échelon.

Pour passer au 2^e échelon, l'emploi doit répondre en plus aux exigences suivantes :

Savoir	
Plusieurs technicités	Bonnes connaissances
Savoir-faire	

Technicité	Exécuter des opérations qualifiées
Dimension relationnelle	
Représentation à l'extérieur de l'entreprise	Rendre compte à des interlocuteurs

Pour passer au 3e échelon, l'emploi doit répondre en plus aux exigences suivantes :

Savoir	
Expression écrite et orale	Savoir rédiger un document de travail
Mathématiques	Maîtrise (tables, statistiques ..)
Techniques de l'emploi	Maîtrise
Savoir-faire	
Animation des hommes	Encadrer une équipe
Dimension relationnelle	
Gestion de l'information	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre

Nota : Par exception, si un emploi, très spécialisé, des services aux équipements et fonctions supports s'avérait ne pas être concerné par les sous-critères : " plusieurs technicités, animation des hommes " ceux-ci ne seraient pas, à titre exceptionnel, pris en compte pour le classement de l'emploi concerné.

Selon la nature et l'importance constatées de ces dérogations lors de la mise en place des classifications, il sera procédé par avenant au nécessaire aménagement des critères de compétences devant caractériser lesdits emplois, dans le cadre de l'article 8 de l'avenant n° 26.

Article 2 En vigueur étendu

Mise en oeuvre

Le présent avenant, qui complète l'avenant n° 26 (classification des emplois des ouvriers-ETAM de l'exploitation d'équipements techniques et de génie climatique) est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective ne peuvent déroger à cet avenant qui revêt un caractère impératif.

Il 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 dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Fait à Paris, le 16 juin 2005.

Lettre de dénonciation de la fédération générale Force ouvrière de l'accord relatif à l'article 43.7 concernant le service d'interventions programmées conclu le 18 mai 2005 Lettre de dénonciation du 3 novembre 2005

En vigueur

Paris, le 3 novembre 2005.

La fédération Force ouvrière matériaux, céramique, thermique, 170, avenue Parmentier, BP 126, 75463 Paris Cedex 10, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service conventions collectives, 210, quai de Jemmapes, BP 11, 75462 Paris Cedex 10.

Madame,

Nous accusons réception de votre courrier du 26 octobre 2005, et afin que vous puissiez procéder à l'enregistrement de cette dénonciation, nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joint :

- lettre de la demande adressée à la DDTEFP, avec signature originale ;
- 4 exemplaires " copies " de l'accord cité en objet.

Nous vous remercions par avance de porter à notre connaissance la confirmation par vos services de la prise en compte de la démarche de notre organisation syndicale.

Dans l'attente, nous restons à votre disposition pour vous apporter éventuellement d'autres éléments complémentaires si vous le souhaitez.

Nous vous prions d'agréer, madame, l'expression de notre considération distinguée.
Le secrétaire fédéral.

Avenant n° 29 du 18 mai 2006 portant modification d'articles

La fédération française des entreprises gestionnaires de services aux équipements, à l'énergie et à l'environnement (FG3 E),

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;
Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération Enermine CFE-CGC,

Modification d'articles

Article 1er En vigueur étendu

Les articles suivants de la convention collective des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique sont modifiés comme ci-après.

Article 9

Engagement

Le sous-article 9.3 est rédigé comme ci-après :

Chaque engagement fait immédiatement l'objet d'un échange de lettres ou d'un contrat en double exemplaire mentionnant que l'engagement est fait aux conditions générales de la présente convention et indiquant de façon précise et non limitative :

- a) Les nom, prénom et domicile de l'intéressé ;
- b) La date d'entrée en fonctions ;
- c) La nature de son contrat de travail ;
- d) Le service (efficacité énergétique, valorisation énergétique des déchets, aux équipements et fonctions supports) et pour les 2 premiers de ces services la filière (conduite, maintenance, exploitation) ainsi que l'intitulé de l'emploi, l'échelon et le niveau, tels qu'ils résultent de la mise en oeuvre de l'accord de branche du 16 juin 2005 sur les classifications (avenant n° 26 à la convention collective nationale des Ouvriers/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique) ;
- e) Les lieux d'emploi ;
- f) Les conditions de la période d'essai ;
- g) L'horaire en vigueur dans l'entreprise, l'établissement distinct ou le lieu de l'emploi considéré ;
- h) Pour le salarié classé au niveau I le salaire minimal mensuel ;
- i) La rémunération minimale annuelle professionnelle garantie ;
- j) Rémunération annuelle brute et sa structuration dont le salaire mensuel brut de base ;
- k) Le cas échéant les avantages en nature et les conditions particulières, notamment le travail en équipe, avec rotation des postes et/ou les services d'intervention d'urgence et les permanences.

Article 11

Période d'essai

Le premier paragraphe de l'article 11.4 est rédigé comme ci-après :

La période d'essai ne peut excéder les durées suivantes en fonction du niveau de l'emploi.

Niveaux I et II : 1 mois.

Niveaux III et IV : 2 mois.

Niveaux V à IX : 3 mois.

L'avant-dernier paragraphe du 11.4 est rédigé ainsi : " Pour certains cas très particulier de date ou de conditions d'emploi, une durée plus longue pourra être fixée d'un commun accord entre les parties au moment de l'engagement.

Article 17

Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée

Les signataires du présent avenant après avoir réexaminé les dispositions en vigueur, notamment celles des sous-articles 17.3 et 17.4 :

- réaffirment que pour déterminer le délai-congé de licenciement les tranches d'ancienneté prévues au barème du code du travail doivent être rééchelonnées dans un sens plus favorable aux salariés, ces tranches d'ancienneté réaménagées étant applicables au délai-congé de démission ;
- réaffirment également que, pour la détermination de ce délai-congé de démission, il doit être tenu compte du niveau hiérarchique de l'emploi occupé par le démissionnaire ;
- considérant que par rapport au sous-article 17.3 de la convention collective et donc par rapport au code du travail les délais-congés doivent être réexaminés, notamment ceux relatifs au licenciement, de sorte que ceux-ci soient, en fonction de l'ancienneté, prolongés de 0,5 mois, 1 mois, 2 mois, selon le cas ;
- conviennent en conséquence de rédiger comme suit le sous-article 17.3 et le premier paragraphe du sous-article 17.4 :

Sous-article 17.3

Les parties doivent, sauf en cas de faute grave ou lourde, respecter les délais-congés de démission et de licenciement tels qu'ils sont déterminés ci-après ; l'ancienneté s'entendant du temps d'appartenance à l'entreprise, tel que défini à l'article 10 ci-dessus :

Délai-congé de démission :

- niveaux I à IV inclus : 1 mois ;
- niveaux V à IX inclus :
- jusqu'à 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;
- au-delà de 6 mois et jusqu'à 12 mois d'ancienneté : 2 mois ;
- au-delà de 12 mois d'ancienneté : 3 mois.

Délai-congé de licenciement :

- niveaux I à IX inclus :
- jusqu'à 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;
- au-delà de 6 mois d'ancienneté et jusqu'à 12 mois d'ancienneté : 2 mois ;
- au-delà de 12 mois d'ancienneté : 3 mois.

Sous-article 17.4

1er paragraphe

Afin d'occuper un nouvel emploi, le salarié peut demander à son employeur l'interruption de l'exécution de son préavis sur production d'un justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance fixé comme ci-après :

- pour les salariés des niveaux I à III : 5 jours travaillés ;
- pour les salariés des niveaux IV à VI : 10 jours travaillés ;
- pour les salariés des niveaux VII à IX : 15 jours travaillés.

Article 21

Salaire minimal et salaire réel

Au sous-article 21.2, le paragraphe : " En tant que de besoin la situation du salarié sera régularisée par le versement d'un complément permettant de respecter la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) " est complété par la phrase suivante :

" Ce complément sera versé au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante ".

Article 28

Bulletin de paie

L'alinéa 4 est rédigé comme ci-après :

Le nom, le groupe (1, 2, 2.2) pour le personnel d'exploitation, ainsi que le service (efficacité énergétique, valorisation énergétique des déchets, aux équipements et fonctions supports) et pour les 2 premiers de ces services la filière ainsi que l'intitulé de l'emploi, l'échelon et le niveau, tels qu'ils résultent de la mise en oeuvre de l'accord de branche du 16 juin 2005 sur les classifications (avenant n° 26 à la convention collective nationale des Ouvriers/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique).

Le " Nota " en bas de page est supprimé.

Article 43.3 V

Dispositions concernant le personnel

assujetti au service d'intervention d'urgence

Cet article est rédigé comme suit :

a) Compétences professionnelles :

Le salarié qui assure le SIU aura les compétences professionnelles requises, reconnues au travers des sous-critères classants (technicité, sécurité/réglementation, autonomie/initiative) tels que définis à l'avenant 26 de la convention collective Ouvriers/ETAM ;

b) Disposition spécifique :

Compte tenu de certaines contraintes particulières, les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, de dispenser du service d'intervention d'urgence les salariés de 55 ans et plus qui en feraient la demande écrite.

Entrée en vigueur

Article 2
En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'entrée en vigueur dans chaque entreprise de l'accord de branche sur la classification des emplois Ouvriers/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 16 juin 2005.

Dérogations

Article 3
En vigueur étendu

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective ne peuvent déroger au présent accord qui revêt un caractère impératif, sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

Formalités

Article 4
En vigueur étendu

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.

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

La fédération française des entreprises gestionnaires de services aux équipements, à l'énergie et à l'environnement (FG3E),

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La fédération chimie, mines, textile, énergie (CMTE) CFTC ;

Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération Enermine CFE-CGC ;

La fédération nationale des travailleurs de la construction CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord :

- soulignent l'importance qu'ils attachent à la promotion de 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 tout au long de la vie qui marquent leur volonté d'en faire une priorité d'action dans la branche ;
- considèrent que les certificats de qualification professionnelle constituent pour les salariés de la branche une réponse tout particulièrement adaptée aux besoins en matière de reconnaissance de leurs compétences professionnelles en raison de la spécificité de leurs métiers et des évolutions auxquelles la profession est confrontée ;
- estiment que les certificats de qualification professionnelle (CQP) qui attestent des qualifications obtenues dans un métier, renforcent les compétences professionnelles des salariés et reconnaissent les qualifications directement opérationnelles en entreprise et une expérience professionnelle effective favorisant ainsi leur maintien dans l'emploi et leur développement de carrière ;
- soulignent également que la mise en place de certificats de qualification professionnelle, qui permet en tant que de besoin de combler un vide de certification pour certains emplois, constitue une aide à l'insertion sociale et dans l'entreprise ainsi qu'à l'adaptation professionnelle, notamment des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- rappellent également les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 26 à la convention collective O/ETAM des équipements thermiques, qui prévoit que les compétences requises pour un emploi donné seront appréciées au regard des compétences acquises par le salarié par quelque moyen que ce soit (expérience professionnelle, validation des acquis de l'expérience, titres et diplômes de l'éducation nationale, formation professionnelle continue, certificats de qualification professionnelle) et soulignent l'importance qu'ils attachent à cette disposition au regard des possibilités de développement de carrière.

Article 1er

En vigueur étendu

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

Article 2

En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont des titres créés et délivrés par les partenaires sociaux dans une branche professionnelle selon les conditions que la CPNE de la branche détermine et qui visent à reconnaître et à valider des compétences professionnelles, notamment par le recours à la validation des acquis de l'expérience, ou tout dispositif de formation existant.

Article 3

En vigueur étendu

La qualification professionnelle peut s'obtenir :

- par des actions de formation ;
 - par la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- dont les contenus et les modalités sont définis dans un cahier des charges élaboré et approuvé par la CPNE et annexé à la décision de création du certificat de qualification professionnelle considéré.

Article 4

En vigueur étendu

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 professionnelles en vue de reconversion, et à toute autre catégorie de personnel désignée par la CPNE, au moyen de la formation dans le cadre du plan de formation, des périodes et contrats de professionnalisation, du droit individuel à la formation, de la validation des acquis de l'expérience, ou de tout autre dispositif qui permettrait un tel accès.

Article 5

En vigueur étendu

La CPNE est saisie des demandes motivées de création de CQP émanant de l'une des organisations signataires du présent accord qui aura identifié des besoins récurrents de compétences spécifiques au sein des entreprises de la branche. Elle est aussi habilitée à proposer elle-même la création d'un CQP. Elle fixe les conditions de mise en oeuvre, de délivrance et de validation de chaque CQP et étudie et valide les cursus pédagogiques conduisant aux connaissances et compétences adaptées aux besoins identifiés.

Elle peut mandater, pour la définition et l'élaboration du contenu et des modalités de mise en oeuvre du CQP proposé, un groupe de travail paritaire composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés et par un nombre égal de représentants des employeurs et lui accorder les appuis techniques nécessaires. Ce groupe de travail paritaire rapporte à la CPNE pour validation du résultat de l'ensemble de ses travaux.

Elle fixe également les modalités et les conditions de renouvellement, de modifications et de suppression des CQP.

Les décisions de la CPNE prennent la forme d'une délibération.

Article 6

En vigueur étendu

La CPNE recense les formations existantes dans le secteur d'activité « équipements thermiques » (services efficacité énergétique, services valorisation énergétique des déchets, services aux équipements et fonctions supports) et étudie la nécessité de création d'un CQP correspondant à l'emploi qu'elle aura identifié.

Lorsque le besoin est avéré, la CPNE :

- établit le référentiel d'activités et de compétences correspondant à cet emploi en s'appuyant, pour la partie « activités » dudit référentiel sur sa description telle qu'elle figure à l'avenant n° 26 de la convention collective O/ETAM des équipements thermiques et, pour la partie « compétences », sur le répertoire des critères classants de ce même avenant ;

- 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 CPNE 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

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 900-1 du code du travail, les salariés des entreprises de la branche sont en droit de faire valider 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 oeuvre 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

En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle sont attribués par un jury de 5 personnes statuant 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 tuteur du candidat 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 dominante technique pour l'une et à dominante relationnelle pour l'autre ;

- 2 personnes désignées par les employeurs en fonction de leurs compétences, à dominante technique pour l'une et à dominante relationnelle pour l'autre ;

- le président de la CPNE 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 frais engagés par ses membres et ceux des candidats salariés d'une entreprise seront pris en charge selon les conditions des conventions collectives respectives en vigueur.

La CPNE sera régulièrement informée tant des CQP qui auront été attribués que des échecs constatés.

Article 9

En vigueur étendu

Un entretien professionnel sera organisé avec tout salarié qui aura obtenu un CQP dans le mois qui suit la décision du jury. Cet entretien, qui pourra s'inscrire dans le cadre des dispositions de l'article 6 de l'accord de branche du 24 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie, 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 correspond lorsque les compétences acquises dans le cadre de ce CQP seront effectivement mises en oeuvre.

Article 10

En vigueur étendu

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

Article 11

En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

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, toutes les autres parties signataires.

Article 13
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2006, en vue de l'extension.

Article 15
En vigueur étendu

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

Avenant du 29 juin 2009 relatif à la période d'essai

FG3E.

CFE-CGC.

Article 1er
En vigueur non étendu

Le premier paragraphe de l'article 11. 4 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique n'est pas modifié et reste rédigé comme suit :

« La période d'essai ne peut excéder les durées suivantes en fonction du niveau de l'emploi :

- niveaux I et II : 1 mois ;
- niveaux III et IV : 2 mois ;
- niveaux V à IX : 3 mois. »

Article 2
En vigueur non étendu

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 toutes les autres parties signataires.

Article 3
En vigueur non étendu

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 4
En vigueur non étendu

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2006, en vue de l'extension.

Accord du 29 juin 2009 relatif à la période d'essai

FG3E.

CGT-GO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 11. 4 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique n'est pas modifié et reste rédigé comme suit :

« La période d'essai ne peut excéder les durées suivantes en fonction du niveau de l'emploi :

- niveaux I et II : 1 mois ;
- niveaux III et IV : 2 mois ;
- niveaux V à IX : 3 mois. »

Article 2

En vigueur étendu

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 toutes les autres parties signataires

Article 3

En vigueur étendu

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 4

En vigueur étendu

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2006, en vue d'extension.

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

La fédération des services énergie environnement (FEDENE),

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFTC ;

La fédération chimie, mines, textile, énergie (CMTE) CFTC ;

Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH), affilié à la fédération Emermine CFE-CGC ;

La fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement CGT ;

La fédération générale CGT-FO,

En vigueur étendu

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers et ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Préambule

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009, en un véritable droit individuel encadré collectivement dans un but de sécurisation des parcours professionnels.

Ces réformes (accord national interprofessionnel 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 novembre 2009) sont à l'origine d'un ensemble d'outils (entretien professionnel, outils de positionnement et d'évaluation, personnalisation des

actions, autoformation et e-formation...) qui permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'est intervenu le présent accord lequel est sans préjudice des textes normatifs à paraître.

Par ailleurs, la loi du 24 novembre 2009 donne la priorité aux personnes éloignées de l'emploi avec notamment la création du FPSPP, de la POE et de la portabilité du DIF. Les parties signataires souscrivent pleinement à ces priorités.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif de :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle (VAE, entretien professionnel, bilan de compétences) ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle (contrats et périodes de professionnalisation) ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du DIF, du CIF ;
- préparer les jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'apprentissage ;
- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation.

Les parties signataires rappellent le rôle de la CPNE définie dans l'accord du 21 mai 1996, notamment en matière de formation professionnelle.

Elles conviennent de réexaminer et compléter cet accord au vu des dispositions du présent texte.

En conséquence, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Titre Ier : Choix de l'OPCA

Article 1er

En vigueur étendu

Il est préalablement rappelé que :

Les entreprises doivent effectuer avant le 1er mars de l'année suivant laquelle la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est due :

- un versement d'au moins 0,50 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe 20 salariés ou plus ;
 - un versement d'au moins 0,15 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe moins de 20 salariés,
- à un organisme collecteur paritaire agréé au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (art. R. 6331-2, R. 6331-9, L. 6331-14 du code du travail).

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent aussi effectuer à cet organisme paritaire collecteur agréé un versement de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence (art. L. 6331-1, L. 6331-2, L. 6331-3, R. 6331-2 du code du travail). Pour permettre la mise en place du présent accord, les entreprises mutualiseront les fonds au titre de la professionnalisation (0,5 % et du 0,15 % visés ci-dessus) au sein d'une section professionnelle paritaire de branche d'OPCALIA.

Les parties signataires rappellent que le service de proximité apporté par OPCALIA est considéré comme une priorité.

Les dispositions du présent titre ont pour objet d'améliorer la gestion des fonds de la formation.

Titre II : Objectifs et missions de l'observatoire

Article 1er

En vigueur étendu

L'observatoire des métiers, créé au niveau de la branche professionnelle, piloté par la CPNE, a pour objectif d'apporter, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en oeuvre, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.

La mission de l'observatoire consiste à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.

Cette mission générale se décline en 3 fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper l'évolution démographique et celle des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- à la lumière de ces 2 premières fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place de parcours de professionnalisation.

Article 2

En vigueur étendu

L'observatoire de métiers est piloté par la CPNE qui lui fixe ses missions dans le cadre de ses compétences, telles que définies à l'article précédent.

En tant que de besoin la CPNE pourra lui permettre de constituer en son sein des groupes de travail ad hoc pour assurer le suivi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.

Les résultats des travaux de l'observatoire seront transmis ainsi qu'un compte rendu portant sur l'utilisation des fonds qu'elle lui aura attribués l'année précédente, à la CPNE avant le 15 mai de chaque année. Ces informations seront aussi transmises, sur accord de la CPNE et suivant les modalités qu'elle définira aux partenaires sociaux de la branche professionnelle.

En vue d'assurer le fonctionnement de l'observatoire, la CPNE décidera en fonction des besoins de la somme qu'elle entend consacrer aux missions qu'elle lui aura confiées.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de consacrer en tant que de besoin, en application de l'article R. 6332-36 II 3° du code du travail, une enveloppe au financement de l'observatoire des métiers dans les limites prévues par le troisième paragraphe de l'article R. 6332-37-1 du code du travail.

Titre III : Formation en alternance, priorité pour la branche

Article 4 En vigueur étendu

Les parties rappellent qu'elles donnent la priorité au recrutement par le biais de l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Le recrutement par ce biais permet aux :

- apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances ;

- entreprises de la branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement de jeunes ainsi formés.

Il sera créé au niveau de la branche une bourse de l'emploi pour les apprentis en fin de formation au cas où l'entreprise formatrice ne pourrait garantir un emploi au jeune formé.

Conformément à l'article 42 de la convention collective des OETAM, la CPNE fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux. Sur cette base, les parties signataires s'engagent à adapter et à compléter les conventions collectives.

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

Article 7 En vigueur étendu

Entretien professionnel

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans.

Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés au moyen de formations adaptées à leurs projets professionnels dans l'entreprise.

Les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit.

Passeport formation

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier ses aptitudes et ses compétences acquises, soit par la formation initiale, soit du fait de ses expériences professionnelles.

La branche adopte le modèle de passeport formation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

Article 8 En vigueur étendu

La branche entend également reconnaître comme action de formation toute action facilitant l'individualisation des parcours de formation : diagnostics, positionnement, préparation à la VAE, évaluation avec possibilité d'accéder à une formation qualifiante.

En outre la branche :

- favorisera les actions de formation permettant d'acquérir ou de renforcer les savoirs fondamentaux ;

- portera une attention particulière aux salariés ayant un faible niveau de qualification, à ceux dont la qualification professionnelle pourrait se révéler prochainement obsolète et à ceux qui doivent se reconvertir ;

- encouragera fortement et assurera la promotion de la validation des acquis de l'expérience pour les publics adultes : contrat de professionnalisation adulte, DIF, période de professionnalisation...

La CPNE pourra demander à l'observatoire des métiers une étude sur les emplois à faibles qualifications.

Article 12 En vigueur étendu

Les sommes collectées par l'OPCA au titre de la professionnalisation sont mutualisées dès leur réception.

Ces sommes collectées, après imputation du budget de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications telle que définie à l'article 3, sont réparties de la façon suivante :

a) 25 % sont alloués au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions définies à l'article 5 de l'accord ;

b) 50 % sont alloués au financement :

-des contrats de professionnalisation ;

-des périodes de professionnalisation d'une durée minimale de 150 heures et visant un diplôme d'Etat, un titre à finalité professionnelle, une qualification ou un titre enregistrés au RNCP ou encore un certificat de qualification professionnelle,

-de la portabilité du DIF ;

c) 4 % sont alloués au financement des missions tutorales ;

d) 15 % sont alloués au financement des périodes de professionnalisation qui ne répondent pas aux critères définis au paragraphe b ci-dessus ;

e) 6 % sont alloués au financement du DIF prioritaire.

La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE, avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA, DIF, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, missions tutorales, observatoire des métiers), d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant. (1)

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe 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 sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé telles qu'elles résultent des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 30 septembre 2013 - art. 1)

Article 13

En vigueur étendu

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des 2 sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

A la demande de la CPNE, l'observatoire des métiers peut procéder à des études sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation, à l'emploi et à la promotion professionnelle.

Article 14

En vigueur étendu

La branche considère qu'il est important d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Elle demande à la CPNE de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaire d'OPCALIA pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment ceux prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

Titre V : Rôle des instances paritaires de la branche

Article 15

En vigueur étendu

Le rôle de la CPNE est défini au titre III « Rôle », 1 « Emploi », 2 « Formation », de l'accord de branche en date du 21 mai 1996.

Les nouvelles missions de la CPNE instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

- la CPNE pilote les travaux de l'observatoire des métiers qu'elle missionne ;
 - elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation ;
 - elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'observatoire des métiers ;
 - elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et au suivi de leur mise en oeuvre ;
 - elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA ;
 - elle est chargée de la mise en oeuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par OPCALIA des actions de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
 - elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles ;
 - elle mène une réflexion sur la fonction tutorale ;
 - elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les 3 ans ;
 - elle examine les conditions d'application du présent accord dans les entreprises de la branche ;
 - elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts avec les institutionnels.
- Dans le cadre de la gestion des fonds (art. 12), elle peut décider d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant. La CPNE se réunira dans les 3 mois après la signature du présent accord et établira un calendrier.

Titre VI : Dispositions diverses

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

Bilan d'application

Les signataires de l'accord se réunissent tous les 3 ans en vue d'en faire le bilan d'application conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de l'article 15 du présent texte.

Article 17

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

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

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ 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.

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

FEDENE.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

En vigueur étendu

La somme globale due par les entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus, en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leur contribution au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie à parts égales et donc s'imputera à hauteur de :

- 50 % au titre du plan de formation ;

- 50 % au titre de la professionnalisation.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour l'année 2011.

Article 4

En vigueur étendu

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

Article 5
En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord 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 7
En vigueur étendu

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue d'extension.

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

FEDENE.

CFTC ;

CFE-CGC

CGT ;

FNCB CFDT ;

CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Conscients de l'enjeu que représente, pour la branche professionnelle, la pratique de la mixité, de la diversité et de l'égalité professionnelle, les parties signataires du présent accord entendent traiter de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les négociations de branche et s'inscrire dans le prolongement et le renforcement :

- 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 salariale 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 normatifs ;
- de l'article 23 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques 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 classification des emplois, de l'article 37 de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques 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 portant 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 thermiques 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 thermiques 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 relatifs aux rémunérations minimales.

A cet effet :

- ils soulignent 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, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en oeuvre une politique de mixité et d'égalité professionnelle entre les salariés ;
- ils affirment que la mise en oeuvre 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 sensibiliser l'ensemble du personnel aux comportements susceptibles de porter préjudice à l'objectif poursuivi, lequel vise 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 oeuvre du présent accord afin, notamment, de proposer à la CPNEFP, 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 préconisées par le présent accord relève de la responsabilité de la direction des entreprises et que ces actions requièrent, pour leur mise en oeuvre, l'adhésion pleine et entière de l'ensemble des hiérarchies auxquelles devront être étroitement associées les instances représentatives du personnel en vue, notamment, d'identifier et de lever les obstacles susceptibles de freiner la mise en place des dispositifs convenus ;
- ils reconnaissent avoir pris connaissance du premier rapport de branche, daté de septembre 2008, sur la situation comparée de conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes et rappellent que ce rapport constitue un recueil de données qu'il conviendra d'approfondir afin de replacer les inégalités avérées dans

le cadre des dispositions ou des objectifs fixés par le présent accord. Ce rapport de branche actualisé sera susceptible d'être enrichi de nouveaux indicateurs proposés et validés par la CPNEFP et validés annuellement par les partenaires sociaux ; il sera régulièrement diffusé aux entreprises adhérentes. En conséquence, ils conviennent de ce qui suit :

Article 1er En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2 En vigueur étendu

Le processus de recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations à l'embauche, instaurer ou renforcer la mixité dans les métiers et les emplois, organiser la diversité des équipes et promouvoir l'égalité professionnelle.

A cet égard, les parties signataires réaffirment leur volonté de s'opposer à toute forme de discrimination lors du déroulement des opérations de recrutement et rappellent que le choix des candidats doit être exclusivement fondé sur les compétences acquises au regard des compétences professionnelles requises pour l'emploi considéré.

La mise en oeuvre 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 cabinets de recrutement auxquels elles sont susceptibles de faire appel.

Les différentes étapes du processus de recrutement doivent être conduites 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 niveaux et, à qualification professionnelle équivalente, le choix devra toujours s'opérer de manière à tendre vers une répartition femmes/hommes équilibrée. Les entreprises seront aussi attentives à une répartition équilibrée pour ce qui concerne les recrutements par la voie de l'alternance et ceux des candidats ou candidates à des stages en entreprise.

Dans toutes les entreprises, les recruteurs 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 En vigueur étendu

Conscients de la structure spécifique de la profession au plan de la mixité des emplois les signataires du présent accord entendent développer les emplois féminins, entre autres dans toutes les activités nouvelles, notamment celles qui relèvent de la protection de l'environnement et entendent par ailleurs infléchir la tendance à la concentration de l'emploi masculin dans le secteur des techniciens de terrain.

A cet effet, ils reconnaissent que les actions à engager sont de différents ordres et que celles-ci sont à la fois internes et externes à l'entreprise. Les actions internes visant principalement à organiser le travail et si possible l'ergonomie des postes de telle sorte que les emplois qui structurent l'entreprise soient accessibles à toutes les catégories de personnels. Les actions externes visant à développer l'image des métiers au sein desquels existe un fort déséquilibre entre hommes et femmes en vue de lever les préjugés infondés.

Afin de mettre en oeuvre ces dispositions, la CPNEFP donnera pour mission à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de lui proposer un répertoire de métiers, notamment à caractère technique, susceptible de tendre vers un taux de mixité accru, accompagné, le cas échéant, de propositions d'aménagements pour parvenir à cet objectif.

Des actions de communication, externes 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 « correspondants régionaux formation » de la branche en vue, notamment, de promouvoir l'accès de femmes à des emplois de techniciens.

Article 4 En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent l'intérêt que doivent trouver les entreprises et les salariés dans le juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

A cette fin, elles entendent donner à chaque salarié(e) 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 veilleront 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 plein l'employeur permettra, dans la mesure du possible, le passage à temps partiel des salarié(e)s qui en feraient 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 constituera pas une entrave au développement des qualifications et du déroulement de carrière du demandeur.

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

L'employeur informera les institutions représentatives du personnel des demandes de passage à temps partiel.

Article 5 En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques 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 condition 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 mesures collectives de revalorisation des salaires de leur catégorie et veilleront à ce que leur situation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption soit sans effet sur leur évolution salariale afin de favoriser l'égalité salariale recherchée et de lutter contre les disparités qui ne seraient pas licites car ne reposant pas sur des raisons à la fois objectives, matériellement vérifiables et pertinentes. Elles veilleront aussi à ce que ces congés n'entraînent pas un gel des droits en matière de formation.

Au retour 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 voire d'orientation professionnelle.

Dans le cas particulier 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 autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel cadre et OETAM sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des 3 premiers jours de la maladie ou de l'accident. Ces absences seront rémunérées à concurrence de 3 jours par an.

Article 6

En vigueur étendu

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 OETAM 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 conflits résultant de la non-application de cette disposition qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel seront 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 soulignent que ces accords font référence au premier rapport de branche sur la situation comparée des hommes et des femmes et conviennent de poursuivre l'analyse des comparaisons entre les rémunérations annuelles réelles versées aux femmes et aux hommes en s'appuyant sur la structure évolutive du rapport et en procédant à ces comparaisons sur la base des données recueillies par niveau pour le personnel OETAM et par coefficient pour le personnel cadres.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} 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 parcours professionnels que les hommes, c'est-à-dire 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 parentaux d'éducation dont les salariés sont susceptibles de disposer 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 exigences afférentes à l'emploi et l'expérience acquise et ne doit être influencée par aucun autre facteur discriminant. Aucun critère interne d'évaluation des personnels 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 engagement syndical ou associatif, vrais ou supposés.

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} 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 qualifications et dans le déroulement de leur carrière.

Pour la bonne application de cet article les entreprises s'assureront que le bénéfice des formations inscrites au plan de formation soit assuré sans discrimination 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 prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de paternité, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. Les parties signataires soulignent 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 à leur demande d'un entretien avec l'employeur, avant et après le congé considéré, pouvant être conjoint au cycle d'entretiens périodiques mis en place au sein de l'entreprise en vue d'examiner la nécessité de mettre en place une formation spécifique.

La CPNEFP demandera en outre à l'observatoire des métiers et des qualifications professionnelles 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 coeur 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 prendront l'initiative d'aller, dans cet esprit, à la rencontre des jeunes pour les stages de découverte des métiers.

Une réunion de la CPNEFP sur ce thème aura lieu dans le trimestre qui suivra 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 ouverts au titre du droit individuel à la formation.

(Arrêté du 20 février 2012, art. 1^{er})

Article 9

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent que la question de l'égalité professionnelle est une préoccupation qui dépasse largement le cadre de la profession en raison même des causes historiques et sociologiques qui peuvent aujourd'hui encore constituer des freins à son développement en défavorisant l'accès des femmes à

certaines emplois ou à certains niveaux de responsabilité.

Aussi considèrent-elles que le présent accord devra faire l'objet d'une très large diffusion aux différents niveaux hiérarchiques des entreprises et faire l'objet d'actions de communication destinées à l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers ce document.

En outre, l'employeur fournira aux CE ou, à défaut, aux délégués du personnel et s'il existe au CCE, une fois par an, les informations chiffrées permettant 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 signataires après avoir rappelé le rôle de la CPNEFP de la branche conviennent de lui confier le suivi du présent accord.

Article 10

En vigueur étendu

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

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 12

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale non signataire représentative dans le champ 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 toutes les parties signataires.

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

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ 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

En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ 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.

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

La FEDENE,

La FNCB CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

Le SNCH, affilié à la fédération Enermine CFE-CGC ;

La CGT-FO,

En vigueur étendu

Au titre I^{er} « Choix de l'OPCA », les deux paragraphes :

« Par ailleurs, une section financière particulière au titre des entreprises de moins de 10 salariés est créée au sein d'OPCALIA.

Cette section professionnelle paritaire se réunira autant que nécessaire afin de gérer les enveloppes financières conformément aux décisions prises par la CPNE de branche. »

sont supprimés.

Au titre II « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications », article 3 « Dispositions financières », le paragraphe :

« Les parties signataires conviennent de limiter à 75 000 € (soit le maximum prévu par la loi) par an le montant de l'enveloppe financière susceptible d'être affecté, chaque année, au fonctionnement de l'observatoire des métiers. »

est remplacé par le paragraphe suivant :

« Les parties signataires conviennent de consacrer en tant que de besoin, en application de l'article R. 6332-36 II 3° du code du travail, une enveloppe au financement de l'observatoire des métiers dans les limites prévues par le troisième paragraphe de l'article R. 6332-37-1 du code du travail. »

Au titre IV « Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie », article 11 « Droit individuel à la formation (DIF) », le paragraphe :

« Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF. »

est remplacé par le paragraphe suivant :

« Chaque salarié est informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF, annuellement pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée et à la fin du contrat pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée. »

« Désaccord sur le choix de l'action de formation », le paragraphe :

« En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation pendant deux exercices consécutifs (art. L. 6323-12 du code du travail), l'employeur est tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise un forfait de 9,15 € multiplié par le nombre d'heures acquises. »

est complété comme suit : « ainsi que le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation. »

Article 12 « Gestion des fonds », le paragraphe :

« La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation (et du plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés) pourra proposer à la CPNE à la fin du troisième trimestre de l'année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA-DIF-période de professionnalisation - contrat de professionnalisation - missions tutorales - observatoire des métiers) d'affecter l'excédent sur les postes le nécessitant. »

est remplacé par le paragraphe suivant :

« La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA-DIF - période de professionnalisation - contrat de professionnalisation - missions tutorales - observatoire des métiers) d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant. »

Le paragraphe :

« Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et doivent verser à cet organisme les sommes qui n'ont pas fait l'objet d'une utilisation directe avant le 30 décembre de l'exercice considéré. »

est remplacé par le paragraphe suivant :

« Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe au 31 décembre de l'exercice considéré et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante. »

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

FEDENE.

FNCB CFDT ;

SNCH, affilié à la fédération Emermine CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord :

Rappellent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions des articles 6 « Droit syndical et liberté d'opinion » et 7 « Délégués du personnel et comités d'entreprise », des conventions collectives 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 syndicales représentatives dans le champ d'application des conventions collectives précitées ;

Soulignent plus particulièrement leur volonté de favoriser le dialogue social et de développer les négociations dans toutes les entreprises 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 du travail ;

Soulignent que ces accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en oeuvre 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 validation dont le rôle, la mission, la composition, les pouvoirs et l'organisation sont définis comme suit.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

En vigueur étendu

La commission a pour rôle d'examiner si les accords conclus en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement dans les entreprises de moins

de 200 salariés ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail peuvent être validés.

Dans ce cadre, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, elle est appelée à contrôler que l'accord collectif qu'elle est invitée à examiner n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 3 En vigueur étendu

La commission paritaire nationale, présidée par le président de la commission sociale de la FEDENE ou par son représentant, est composée :

- d'un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application des conventions collectives précitées ;
- 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 En vigueur étendu

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 instances qui les ont désignés.

Article 5 En vigueur étendu

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 plan national (1) citées en annexe, dans un délai de 15 jours calendaires avant l'ouverture de la négociation. Elle doit indiquer l'objet de la négociation.

(1) L'article 5 est étendu à l'exclusion des termes « au plan 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^{er})

Article 6 En vigueur étendu

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 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 document indiquant 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 papier indiquant sa date de signature, et un exemplaire en version numérique.

Le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et, le cas échéant, le procès-verbal de carence 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 En vigueur étendu

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 En vigueur étendu

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 seront considérés comme du temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les membres de la commission concernée seront à la charge de l'entreprise au sein de laquelle la négociation de l'accord à valider s'est déroulée.

Ces frais seront remboursés à ces membres par leur employeur qui facturera à la FEDENE selon les taux et procédures en vigueur dans la branche. (1)

La FEDENE 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^{er})

Article 9

En vigueur étendu

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 transmission par son secrétariat. A défaut de décision dans le délai de 4 mois qui suit la transmission 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 satisfait aux formalités prévues au présent accord ;
- de non-validation dans le cas contraire.

Chacune des cinq organisations syndicales représentatives au niveau de la branche dispose d'une voix et la FEDENE 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^{er})

Article 10

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y 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

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit 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

En vigueur étendu

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue d'extension.

Article 14

En vigueur étendu

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 cette date en vue de le renégocier.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Liste des organisations syndicales représentatives au plan national (1)

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19.

Fédération CFTC - CMTE chimie, mines, textile, énergie, 128, avenue Jean-Jaurès, 93500 Pantin.

Syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération Enermine CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.

Fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement CGT, Case 413,263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex.

Fédération générale Force ouvrière, 170, avenue Parmentier, CS 20006,75479 Paris Cedex 10.

Fédération des services énergie environnement (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 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^{er})

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

FEDENE.

FG FO ;

FNCB CFDT ;

FCMTE CFTC ;

SNCH, affilié à la fédération Emermine CFE-CGC ;

FNSCBA CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, après avoir rappelé leur attachement aux dispositions de leur accord de branche du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et de son avenant du 20 décembre 2011 et après avoir souligné la priorité qu'ils entendaient donner à la formation en alternance ont constaté, à cet égard, une évolution progressive des besoins de financement exprimés par les entreprises de la branche.

C'est pour répondre à cette évolution que les parties signataires conviennent de modifier l'accord de branche du 8 décembre 2010 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 1er

En vigueur étendu

Les paragraphes des articles ci-dessous :

« Article 5

Dispositions financières relatives à l'apprentissage

Les parties conviennent d'allouer jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions suivantes :

Article 6

Contrat de professionnalisation

Jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement des contrats de professionnalisation.

Article 9

Développement du tutorat

Jusqu'à 5 % des fonds de la professionnalisation sont réservés à la mission tutorale.

Article 10

Période de professionnalisation

Jusqu'à 20 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement de la période de professionnalisation.

Article 11

Droit individuel à la formation (DIF)

Jusqu'à 15 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement du DIF. »

Et l'article 12 relatif à la gestion des fonds sont remplacés par le nouvel article 12 ci-dessous :

Les sommes collectées par l'OPCA au titre de la professionnalisation sont mutualisées dès leur réception.

Ces sommes collectées, après imputation du budget de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications telle que définie à l'article 3, sont réparties de la façon suivante :

- a) 25 % sont alloués au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions définies à l'article 5 de l'accord ;
- b) 50 % sont alloués au financement :
 - des contrats de professionnalisation ;
 - des périodes de professionnalisation d'une durée minimale de 150 heures et visant un diplôme d'Etat, un titre à finalité professionnelle, une qualification ou un titre enregistrés au RNCP ou encore un certificat de qualification professionnelle,
 - de la portabilité du DIF ;
- c) 4 % sont alloués au financement des missions tutorales ;
- d) 15 % sont alloués au financement des périodes de professionnalisation qui ne répondent pas aux critères définis au paragraphe b ci-dessus ;
- e) 6 % sont alloués au financement du DIF prioritaire.

La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE, avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA, DIF, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, missions tutorales, observatoire des métiers), d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe au 31 décembre de l'exercice considéré, et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante. »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le jour qui suit son dépôt.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent avenant 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 5 septembre 2014 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise

FEDENE.

FNCB CFDT ;

SNCH CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord :

Rappellent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions des articles 6 « Droit syndical et liberté d'opinion » et 7 « Délégués du personnel et comités d'entreprise » de la convention collective rappelée 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 syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective précitée ;

Soulignent plus particulièrement leur volonté de favoriser le dialogue social et de développer les négociations dans toutes les entreprises 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 de travail ;

Soulignent que ces accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (art. L. 2232-21 du code du travail), 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 validation dont le rôle, la mission, la composition, les pouvoirs et l'organisation sont définis comme suit.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2
En vigueur étendu

La commission a pour rôle d'examiner si les accords conclus en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement dans les entreprises de moins de 200 salariés ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail peuvent être validés.

Dans ce cadre, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, elle est appelée à contrôler que l'accord collectif qu'elle est invitée à examiner est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 3
En vigueur étendu

La commission paritaire nationale, présidée par le président de la commission sociale de la FEDENE ou par son représentant, est composée :

- d'un membre de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective précitée parmi les deux représentants désignés par chacune d'elles ;
- d'un nombre au plus égal de représentants de la FEDENE.

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
En vigueur étendu

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 instances qui les ont désignés.

Article 5
En vigueur étendu

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 avis de réception adressée aux organisations syndicales représentatives au plan national (1) citées en annexe dans un délai de 15 jours calendaires avant l'ouverture de la négociation. Elle doit indiquer l'objet de la négociation.

(1) Termes « au plan national » exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(ARRÊTÉ du 6 juillet 2015 - art. 1)

Article 6
En vigueur étendu

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 document indiquant 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 papier indiquant sa date de signature et un exemplaire en version numérique ;
- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et, le cas échéant, le procès-verbal de carence 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
En vigueur étendu

Dès lors que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse aux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective précitée et à leur fédération nationale :

- au plus tôt une lettre indiquant la date fixée pour la tenue de la commission ;
- au moins 3 semaines calendaires avant cette date le dossier complet tel que défini à l'article 6.

Article 8
En vigueur étendu

Le représentant et son remplaçant bénéficieront d'un temps de préparation de 1 demi-journée.

Ce temps de préparation, le temps passé à la commission ainsi que le temps de transport pour se rendre à la commission seront considérés comme du temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les membres de la commission concernée seront à la charge de l'entreprise au sein de laquelle la négociation de l'accord à valider s'est déroulée. (1)

(1) Termes « les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les membres de la commission concernée seront à la charge de l'entreprise au sein de laquelle la négociation de l'accord à valider s'est déroulée » exclus de l'extension comme étant contraires aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail. (ARRÊTÉ du 6 juillet 2015 - art. 1)

Article 9
En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, la commission paritaire de branche se prononce à l'issue de la réunion sur la validité des accords qui lui sont présentés.

Toutefois, si les membres le jugeaient nécessaire, la commission tiendrait une seconde réunion.

En tout état de cause, la décision doit intervenir dans le délai de 4 mois qui suit la réception du dossier complet au secrétariat de la commission.

A défaut de décision dans le délai de 4 mois qui suit la transmission de l'accord à la commission paritaire de branche susvisée, celui-ci est réputé 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 satisfait aux formalités prévues au présent accord ;

- de non-validation dans le cas contraire.

La validation est acquise dès lors que la FEDENE, d'une part, et les organisations syndicales représentatives, d'autre part, ont émis un avis favorable de validation.

En ce qui concerne la FEDENE, l'avis favorable sera rendu à la majorité de ses membres.

En ce qui concerne les organisations syndicales représentatives, l'avis sera rendu conformément aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 10
En vigueur étendu

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
En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y 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
En vigueur étendu

Le présent avenant 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.

Article 13
En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le jour qui suit son dépôt.

Annexe

En vigueur étendu

Validation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Liste des organisations syndicales représentatives (1)

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, avenue Simon- Bolivar, 75950 Paris Cedex 19.

Fédération chimie, mines, textile, énergie CFTC, 128, avenue Jean-Jaurès, 93500 Pantin.
Syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH), affilié à la fédération Enermine CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.
Fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement CGT, case 413, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex.
Fédération générale Force ouvrière, 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10.
Fédération des services énergie environnement (FEDENE), 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris.

(1) : En vertu du décret du 12 juin 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Accord du 22 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle

FEDENE.

FNCB CFDT ;

FCMTE CFTC ;

SNCH CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009 et l'accord interprofessionnel du 14 février 2013 et la loi du 5 mars 2014, pour permettre aux salariés de continuer à actualiser leurs connaissances, d'acquérir des compétences tout au long de leur vie professionnelle, mais aussi pour accompagner les demandeurs d'emploi et leur permettre de trouver rapidement un emploi.

Ces réformes, qui sont à l'origine d'un ensemble d'outils (période de professionnalisation, compte personnel de formation, entretien professionnel ...), permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'intervient le présent accord, lequel est sans préjudice des textes réglementaires à paraître.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, mais également comme facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, des seniors, des demandeurs d'emploi, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle à travers des dispositifs tels que la validation des acquisitions de l'expérience, l'entretien professionnel, le bilan de compétences, le certificat de qualification professionnelle ... ;
- de favoriser l'acquisition de qualifications tout au long de la vie professionnelle (contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, parcours professionnels et certifiants) ;
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation, du congé individuel de formation ;
- de préparer des jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'alternance ;
- d'assurer l'égalité (l'équité) entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- de réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation ;
- de considérer la formation comme un investissement, et permettre la mise en place de parcours de formation, pour apporter des réponses aux entreprises dans la recherche de personnel qualifié et responsabiliser les salariés sur leur développement de carrière.

La loi sur la transition énergétique nous incite à réfléchir aux enjeux énergétiques et climatiques. Pour ce faire, l'observatoire des métiers devra conduire des études prospectives sur l'évolution de nos métiers, en s'appuyant sur les besoins exprimés par les entreprises, les observatoires régionaux et territoriaux et sous le contrôle la CPNEFP.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2

En vigueur étendu

Il est indiqué que les entreprises sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1er mars de chaque année, leur contribution, assise sur les rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article L. 6331-1 du code du travail au titre du financement de la formation professionnelle continue.

Article 3

En vigueur étendu

L'observatoire des métiers créé au niveau de la branche professionnelle, piloté par la CPNEFP, a pour objectif, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en oeuvre, d'apporter son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des

qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.

La mission de l'observatoire consiste à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.

Cette mission générale se décline en plusieurs fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper les évolutions démographiques, qualitatives et quantitatives des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- identifier les métiers et les compétences clés pour l'avenir. Une attention particulière devra être portée aux mutations professionnelles techniques et/ou technologiques, liées aux filières et aux métiers de la transition énergétique ;
- à la lumière de ces fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place des parcours de professionnalisation ;
- conduire des études et recherches en matière de formation professionnelle, notamment CQP, CQPI, titres professionnels et également dans le domaine de l'apprentissage.

Pour réaliser ces travaux, l'observatoire pourra s'appuyer sur les observatoires régionaux et territoriaux, ainsi que sur les besoins exprimés par les entreprises et la CPNEFP.

En tant que de besoin, la CPNEFP pourra lui permettre de constituer en son sein des groupes de travail ad hoc pour assurer le suivi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.

L'observatoire élabore chaque année le budget prévisionnel dont il a besoin pour mener ses études et la diffusion de ses travaux et le transmet à la CPNEFP. Seule la CPNEFP décidera du montant alloué à l'observatoire.

L'observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNEFP des travaux qu'il réalise.

La CPNEFP décidera de la diffusion des études et analyses réalisées.

La formation en alternance, une priorité pour la branche

Les signataires considèrent que l'alternance apporte aux jeunes et aux demandeurs d'emploi des moyens adaptés pour accéder à un emploi, et aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications.

Article 4 En vigueur étendu

Les parties rappellent qu'elles donnent la priorité au recrutement par le biais de l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Le recrutement par ce biais permet :

- aux apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances ;
- aux entreprises de la branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement de jeunes ainsi formés.

La CPNEFP fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux.

Article 5 En vigueur étendu

Les contrats de professionnalisation ont vocation à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnue.

Une attention particulière sera accordée aux personnes sorties du système éducatif sans aucune qualification professionnelle reconnue, aux demandeurs d'emploi, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus dès leur inscription à Pôle emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles.

La durée du contrat pourra être portée à 24 mois et la durée de la formation pourra dépasser 25 % de la durée du contrat de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures (art. L. 6325-12, L. 6325-13 et L. 6325-14 du code du travail).

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maternité, de la maladie du titulaire, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé par renouvellements pour la durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves prévues ci-dessus.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9 du code du travail, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La prise en charge des actions de formation par l'OPCA de la branche se fait sur la base d'un forfait horaire validé par la CPNEFP.

Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

La CPNEFP est chargée de la mise en oeuvre de ce forfait.

Article 6 En vigueur étendu

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 65 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;

- 80 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 70 % et 85 % du Smic dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle d'un même niveau.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation (art. L. 6325-6 du code du travail).

Article 7 En vigueur étendu

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (art. L. 6324-1 du code du travail).

A cet effet, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à des actions de formation visant :

- l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle ou d'un CQPI (certificat de qualification professionnelle interprofessionnelle) ;
- l'obtention d'une qualification professionnelle inscrite au répertoire national de la certification professionnelle ;
- l'obtention d'une qualification reconnue par la branche ;
- l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- l'accès à une certification ou obligations réglementaires inscrites à l'inventaire établi par la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle).

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP de la branche le soin d'adapter, de réviser ou d'actualiser les actions de formation visées ci-dessus, compte tenu notamment des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

1. Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
2. Une phase de réalisation des actions de formation ;
3. Une phase de certification des parcours de formation.

Les parties au présent accord conviennent de privilégier la mise en oeuvre des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, du fait :

- des évolutions technologiques ;
- des contraintes environnementales ;
- des évolutions des métiers ;
- de l'évolution professionnelle : accession à des fonctions nouvelles ou formation dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- de l'obtention d'une reconnaissance du travailleur handicapé ;
- d'une reconnaissance de la situation de handicap du travailleur ;
- d'une déclaration d'inaptitude du salarié à son poste.

Durée des actions de formation

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- aux actions financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation (CPF) prévu à l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP (commission nationale de la certification professionnelle) et correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle.

La prise en charge des actions de formation par l'OPCA de la branche se fait sur la base d'un forfait horaire fixé par la CPNEFP.

Article 8 En vigueur étendu

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation est ouvert à toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures. Dans le respect des conditions légales et réglementaires, le compte sera alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Dans le cadre de la performance énergétique les entreprises sont encouragées à abonder le compte personnel de formation par accord d'entreprise dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-8 du code du travail.

Article 9 En vigueur étendu

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- celles qui permettent d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Sont également éligibles les formations indiquées ci-dessous, sous réserve qu'elles soient inscrites à l'une des listes élaborées par la CPNEFP de la branche, par le COPANEF ou par le COPAREF de la région où travaille le salarié :

- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - les formations inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) et retenues par la CPNEFP de la branche ;
 - les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.
- L'observatoire des métiers est chargé d'actualiser les listes déposées au COPANEF et au COPAREF pour les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de leur ressort, et de celles de la branche.

Article 10

En vigueur étendu

Lorsque le compte de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de la branche finance selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration :

- les frais pédagogiques de l'action mise en oeuvre, comprenant les frais d'évaluation préformatrice et de certification ;
- les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;
- les rémunérations des salariés, pour la partie de l'action mise en oeuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

Dans le respect des conditions légales et réglementaires, les entreprises d'au moins 10 salariés peuvent financer directement le compte personnel de formation par accord d'entreprise, conclu pour 3 ans. Dans ce cas, le pourcentage de la contribution unique sera ramené de 1 % à 0,8 %.

En ce qui concerne la « valorisation » de parcours de formations des IRP, les parties conviennent de se revoir à nouveau à la suite de la publication des textes réglementaires à venir sur le sujet.

Article 11

En vigueur étendu

Les parties conviennent que le développement du tutorat (tuteur dans le cadre de contrat ou de période de professionnalisation, maître de stage, maître, maître d'apprentissage...) est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle.

En effet, le tuteur joue un rôle essentiel dans l'accueil, l'intégration du jeune dans l'entreprise, la confirmation de son projet professionnel par la transmission de sa propre expérience.

Les missions du tuteur - choisi sur la base du volontariat - ont pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés dans l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- de transmettre les règles relatives à la sécurité au poste de travail en vue de réduire les risques d'accidents du travail ;
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation de ces personnes.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Un tuteur pourra encadrer 2 salariés au maximum.

La branche encourage fortement les entreprises à reconnaître les missions exercées par les tuteurs.

Ainsi, pour favoriser l'exercice de cette mission tutorale, les parties mettent l'accent sur le fait que le salarié doit, au préalable, bénéficier d'une préparation et, en tant que de besoin, d'une formation spécifique.

L'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise.

Mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie
Information et orientation

Article 12

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans.

Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés au moyen de formations adaptées à leurs projets professionnels dans l'entreprise.

Les conclusions de l'entretien seront formulées par écrit.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, tous les 6 ans l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en oeuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels existants dans l'entreprise, essentiels à l'activité professionnelle.

Article 13

En vigueur étendu

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formations en entreprise ;
- les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CPNEFP de la branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue ;
- les activités tutorales exercées.

Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

Article 14
En vigueur étendu

La branche apporte son concours pour faire connaître et valoriser l'image de ses métiers ; notamment dans le cadre de contrat conclu entre la branche et les ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Ce partenariat a pour objectif d'attirer les jeunes vers la profession, de renforcer l'attractivité des métiers de la branche, et de mettre en place les conditions d'information et d'échange avec les personnels de l'enseignement et de l'orientation.

La CPNEFP est consultée préalablement à la signature de ces accords.

Des partenariats seront également recherchés en particulier avec Pôle emploi, les missions locales, l'APEC, des opérateurs régionaux de la formation et de l'orientation professionnelles.

Article 15
En vigueur étendu

La CPNEFP décidera de la répartition des fonds de la professionnalisation (tutorat, aide à la fonction tutorale, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation).

La section paritaire professionnelle de l'OPCA de la branche aura en charge la gestion et (1) le suivi du budget de la professionnalisation.

(1) Les mots : « la gestion et » figurant à l'alinéa 2 de l'article 15 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 16
En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de promouvoir, au sein des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Elles considèrent que la mixité, lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre d'égalité professionnelle, constitue un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social. Elles érigent en principe général que les actions de formation doivent être accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

A cet égard, les entreprises assureront un accès équitable entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du CPF.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle sont transmis à la CPNEFP de la branche professionnelle concernée.

Article 17
En vigueur étendu

La branche considère qu'il est important d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Elle demande à la CPNEFP de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaire d'OPCALIA pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment en prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

(1) L'article 17 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 6332-44, R. 6332-78 et R. 6332-94 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 18
En vigueur étendu

Le rôle de la CPNEFP est défini au titre III - Rôle 1. Emploi, 2. Formation de l'accord de branche du 21 mai 1996.

Les missions de la CPNEFP instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

- la CPNEFP pilote les travaux de l'observatoire des métiers qu'elle missionne ;
- elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation ;
- elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'observatoire des métiers ;
- elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et du suivi de leur mise en oeuvre ;
- elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA ;
- elle est chargée de la mise en oeuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par OPCALIA des actions de formation dans le cadre de la professionnalisation ;
- elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles ;
- elle mène une réflexion sur la fonction tutorale ;
- elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les 3 ans ;
- elle examine les conditions du présent accord dans les entreprises de la branche ;

- elle assure le suivi de l'accord ;
 - elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts institutionnels.
- Dans le cadre de la gestion des fonds elle peut décider d'affecter l'excédent sur les postes le nécessitant.

Article 19
En vigueur étendu

Les signataires de l'accord se réunissent tous les 3 ans en vue d'en faire le bilan d'application.

Article 20
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 21
En vigueur étendu

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

Article 22
En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

Article 23
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord 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 24
En vigueur étendu

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

Textes Salaires

Avenant du 16 juin 2005 relatif aux salaires

La fédération française des entreprises gestionnaires de services aux équipements, à l'énergie et à l'environnement (FG3E), 28 rue de la Pépinière, 75008 Paris,

La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV), 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;
Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH), affilié à la fédération Enermine CFE-CGC, 63, rue du Rocher, 75008 Paris ;
La fédération Force ouvrière FG-FO matériaux, céramique, thermique, 170, avenue Parmentier, 75011 Paris,

En vigueur étendu

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2

Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau I de la classification est fixé à 1 225 par mois à la date de mise en application dans l'entreprise de la nouvelle classification.

Article 3

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la convention collective, les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

(En euros)

NIVEAU	ANNEE CIVILE 2006
I	15 402
II	15 810
III	16 626
IV	17 646
V	18 666
VI	19 890
VII	21 420
VIII	23 460
IX	25 908

Ces valeurs sont applicables à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle classification dans les entreprises.

Cette date sera retenue comme étant celle d'un changement de classification et entraînera à ce titre et pour l'année considérée la mise en oeuvre des dispositions de l'article 21.2 relatives au calcul de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie.

Ces rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) ne font obstacle ni à l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (SMIC) ni à celle des lois relatives à la réduction négociée du temps de travail qui institue au profit des salariés rémunérés au Smic une garantie de rémunération revalorisée au 1^{er} juillet de chaque année.

Article 4

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

Article 5

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 dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à Paris, le 16 juin 2005.

Avenant du 16 juin 2005 relatif au salaire minimum mensuel garanti

La fédération française des entreprises gestionnaires de services aux équipements, à l'énergie et à l'environnement (FG3E),

La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ;
Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH), affilié à la fédération Enermine CFE-CGC ;
La fédération Force ouvrière matériaux, céramique, thermique,

Article 1er En vigueur étendu

Le sous-article 21.1 " Salaire minimal " de l'article 21 " Salaire minimal et salaire réel " de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique est remplacé par les 2 sous-articles 21.1 et 21.2.

21.1. Négociations de branche sur les salaires

Les négociations relatives aux salaires conventionnels ont lieu dans les conditions fixées à l'article L. 132-12 du code du travail.

Une réunion paritaire nationale se tiendra chaque fois que l'évolution de la conjoncture le nécessitera, sur demande de l'une ou l'autre partie et après accord des deux parties pour discuter des paramètres du présent article. En tout état de cause, elle se réunira une fois avant la fin de l'année civile pour étudier les questions salariales de l'année suivante.

21.2. Rémunérations minimales

Un salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) pour la durée légale du travail est fixé au niveau 1 de la classification.

Afin de tenir compte de l'évolution des modes de rémunération et des spécificités des entreprises, il est fixé une rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) pour la durée légale du travail et pour chaque niveau hiérarchique de la classification des emplois.

Le rapport entre la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) afférente au niveau 9 et celle afférente au niveau 1 ne peut être inférieur à 1,68.

Le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) et chacune de ces rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) feront l'objet d'une négociation dans le cadre des dispositions prévues au sous-article 21.1 ci-dessus.

Il est précisé que l'écart relatif (en pourcentage) entre les niveaux ne pourra être modifié que par accord de branche.

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) s'entendent au titre d'une année civile et comprennent l'ensemble des éléments de rémunération versés mensuellement ou à périodicité plus longue que le mois et soumis à cotisations sociales, à l'exception :

- des heures supplémentaires et des majorations pour heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais professionnels ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation prévue par les dispositions légales ;
- des sommes perçues au titre de l'indemnité de panier ;
- des sommes perçues au titre de l'indemnité pour travaux salissants ;
- des sommes perçues au titre de la prime d'inconfort ;
- des sommes perçues au titre de la majoration pour servitude particulière du personnel d'exploitation ;
- des sommes perçues au titre de la prime de quart ;
- des sommes perçues au titre de l'indemnité compensatrice de transport ;
- des sommes perçues au titre de l'indemnité journalière d'éloignement ;
- des sommes perçues au titre des indemnités du service d'intervention d'urgence conventionnelles ou du service d'intervention programmé en vigueur au sein de l'entreprise ;
- des primes ou gratifications exceptionnelles versées dans l'année, ne résultant pas d'accords d'entreprises ;
- de la prime d'ancienneté conventionnelle ou en vigueur au sein de l'entreprise ;
- de toute somme versée au titre de la régulation de la rémunération minimale annuelle garantie correspondant à l'année civile précédente ;
- des indemnités compensatrices de congés payés ;

- de l'indemnité conventionnelle ou légale de départ en retraite ;

- de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

En fin d'année civile, la rémunération brute annuelle effectivement perçue par le salarié au titre de l'année considérée incluant :

- la somme des salaires mensuels ;

- la prime de vacances conventionnelle ;

- les gratifications ou mois supplémentaires versés en cours d'année ou en fin d'année, en application d'accords d'entreprise ;

- les avantages en nature pour leur valeur déclarée sera comparée à la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) correspondant à la classification de ce salarié.

En tant que de besoin, la situation du salarié sera régularisée par le versement d'un complément permettant de respecter la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG).

Toutefois, si le salarié 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 comparaison sera effectuée pro rata temporis pour l'année civile considérée selon la règle en vigueur dans l'entreprise.

De même, si le salarié a été promu en cours d'année civile à un niveau supérieur, cette comparaison sera effectuée pro rata temporis pour l'année civile considérée, afin de tenir compte de la durée d'emploi dans son ancienne et dans sa nouvelle situation.

Les montants du salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) fixé au niveau 1 de la classification et des rémunérations minimales annuelles professionnelle garanties (RMAPG) par la présente classification professionnelle feront l'objet d'un accord séparé distinct de la classification.

Le sous-article 21.2 " Salaire réel " de la convention collective du 7 février 1979 devient le sous-article 21.3.

Article 2 En vigueur étendu

La disposition de l'ancien article 21.1 relative aux primes et indemnités est reportée au sous-article 21.1 " Dispositions générales " de l'article 25 " Primes et indemnités ", qui est en conséquence complété ainsi : " Une réunion paritaire aura lieu avant le 30 avril de chaque année pour étudier le taux des primes et indemnités prévues à la convention collective ".

Article 3 En vigueur étendu

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à la date d'application dans l'entreprise de la nouvelle classification.

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective ne peuvent déroger à cet accord, qui revêt un caractère impératif.

Article 4 En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractuelles 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.

Fait à Paris, le 16 juin 2005.

Accord du 8 juillet 2005 relatif aux salaires, aux primes et aux indemnités (ouvriers, ETAM)

La fédération française des entreprises gestionnaires de services aux équipements, à l'énergie et à l'environnement (FG 3 E),

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT,

Montant des primes et indemnités à compter du 1er juillet 2005 pour les ouvriers, ETAM

En vigueur étendu

Article 1^{er}

Le montant des primes et indemnités suivantes est fixé comme ci-après, à compter du 1^{er} juillet 2005 :

- prime de quart : 3,21 euros ;

- indemnité de panier (taux plein) : 5,72 euros ;

- indemnité forfaitaire (SIU incinération, UB/24 heures) :

20,20 euros ;

- indemnité forfaitaire (SIU hors incinération, UB/heure) : 1,04 euros.

Article 2

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord, sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 3

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, cet accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi en 5 exemplaires et sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 8 juillet 2005.

Accord du 4 juillet 2007 relatif aux primes et aux indemnités conventionnelles

La fédération française des entreprises gestionnaires de services aux équipements, à l'énergie et à l'environnement (FG3E),

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La fédération Force ouvrière, matériaux, céramique, thermique,

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Le montant des primes et indemnités suivantes est fixé comme ci-après :

A compter du 1^{er} juillet 2007

- prime de quart (poste complet de jour) : 3,55 € ;
- indemnité de panier (taux plein) : 5,90 € ;
- indemnité forfaitaire (SIU incinération, UB/24 heures) : 20,60 € ;
- Indemnité forfaitaire (SIU hors incinération, UB/heure) : 1,07 €.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'automne 2007 afin d'examiner le contenu de l'article 25.7 « Indemnité compensatrice de transport » en vue de la réévaluation du montant de cette indemnité.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

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 toutes les autres parties signataires.

Article 4

[En vigueur étendu](#)

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 5
En vigueur étendu

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2006, en vue d'extension.

Accord du 4 juillet 2007 relatif au salaire minimum mensuel garanti à compter du 1er juillet 2007

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 17 octobre 2007, art. 1er)

La fédération française des entreprises gestionnaires de services aux équipements, à l'énergie et à l'environnement (FG3E),

La fédération matériaux, céramique, thermique, FG FO,

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2
En vigueur étendu

En application de l'article 21. 2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 280 € à compter du 1^{er} juillet 2007.

Article 3
En vigueur étendu

En application de l'article 21. 2 de la convention collective, les rémunérations minima annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL GARANTI année civile 2007
1	15 744
2	16 126
3	16 959
4	17 999
5	19 039
6	20 288
7	21 848
8	23 929
9	26 450

Ces rémunérations minima annuelles professionnelles garanties (RMAPG) ne font obstacle ni à l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (SMIC) ni à celle des lois relatives à la réduction négociée du temps de travail qui institue au profit des salariés rémunérés au Smic une garantie de rémunération revalorisée au 1^{er} juillet de chaque année.

Article 4
En vigueur étendu

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

Article 5
En vigueur étendu

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 toutes les autres parties signataires.

Article 6
En vigueur étendu

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 7
En vigueur étendu

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2006, en vue d'extension.

Accord du 3 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 27 octobre 2009, art. 1er)

FG3E.

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2
En vigueur étendu

En application de l'article 21. 2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau I de la classification est fixé à 1 360 € par mois à compter du 1^{er} juillet 2009.

Article 3
En vigueur étendu

En application de l'article 21. 2 de la convention collective, les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit.

(En euros.)

NIVEAU	RMAPG 2009
I	16 728
II	17 000
III	17 722
IV	18 809
V	19 896
VI	21 201
VII	22 831
VIII	25 006
IX	28 103

Ces rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) ne font obstacle ni à l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (SMIC) ni à celle des lois relatives à la réduction négociée du temps de travail qui institue au profit des salariés rémunérés au Smic une garantie de rémunération revalorisée au 1^{er} juillet de chaque année. (1)

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2001 créant les garanties mensuelles de rémunération n'étant plus applicable depuis l'harmonisation des garanties mensuelles de rémunération au 1^{er} juillet 2005 prévue par la loi Fillon du 17 janvier 2003.

(Arrêté du 27 octobre 2009, art. 1er)

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Les signataires du présent accord, soucieux de s'inscrire dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ont pris en considération les éléments figurant dans le premier rapport de branche établi sur la situation comparée des 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 entre autres sur les rémunérations annuelles versées en 2007 par niveau ou coefficient hiérarchique 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 programmer les mesures permettant de supprimer les inégalités salariales avant le 31 décembre 2010, les signataires du présent accord s'engagent à approfondir l'analyse de situations mises en évidence par ledit rapport, à agir en sorte que les inégalités avérées disparaissent et à en faire le constat formel 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](#)

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

Article 6

[En vigueur étendu](#)

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 toutes les autres parties signataires.

Article 7

[En vigueur étendu](#)

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 8

[En vigueur étendu](#)

Les formalités de dépôt seront effectuées, conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2006, en vue de l'extension.

Avenant n° 30 du 24 novembre 2011 relatif aux primes, indemnités et grands déplacements

Entre :

La FEDENE,

La FNCB CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

Le SNCH, affilié à la fédération Enermine CFE-CGC ;

La CGT-FO,

Champ d'application

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 1er En vigueur étendu

Les sous-articles 25.3 « Indemnité pour travaux salissants », 25.4 « Prime d'inconfort », 25.7 « Indemnité compensatrice de transport » de l'article 25 « Primes et indemnités » et l'article 29 « Grands déplacements » de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique sont modifiés comme suit.

« Sous-article 25.3

Travaux salissants

25.3.1. Indemnité de douche

Le personnel défini à l'article 25.1 qui effectue des travaux insalubres et salissants mentionnés à l'article R. 4228-8 du code du travail et au 25.3.3 ci-dessous doit pouvoir prendre une douche.

A cet effet, il est prévu que dans le cadre de l'article 46.1 " Hygiène et sécurité " les entreprises s'efforceront de mettre à la disposition du personnel d'exploitation, partout où cela est possible, une installation de douches.

Le local affecté aux douches doit correspondre aux prescriptions définies par le code du travail. A ce titre, il devra comprendre un local d'habillage et de déshabillage convenablement chauffé, une alimentation en eau chaude et froide et une pomme de douche pour quatre personnes.

Le temps passé à la douche sera rémunéré comme temps de travail normal à raison de 1/4 d'heure du salaire individuel du personnel concerné.

Si le personnel défini au premier paragraphe de l'article 25.3.1 intervient sur des sites non pourvus de douches il recevra une indemnité de douche, journalière et forfaitaire destinée à le dédommager des conséquences de cet état de fait.

25.3.2. Indemnité journalière pour travaux salissants

Le personnel qui exécute des travaux insalubres et salissants, mentionnés à l'article R. 4228-8 du code du travail ou qui figurent au sous sous-article 25.3.3 ci-dessous, bénéficie d'une indemnité journalière et forfaitaire appelée indemnité pour travaux salissants résultant du caractère salissant de ces travaux, et notamment des lavages et de l'entretien des vêtements qu'ils entraînent. Cette indemnité est indépendante de l'indemnité de douche prévue au sous sous-article 25.3.1 ci-dessus. Elle est attribuée lors de travaux à caractère périodique ou exceptionnel qui sont soit prévus par les consignes de travail selon les cadences qui y sont fixées, soit sur ordre express de l'employeur.

Cette indemnité n'est pas due aux titulaires d'emplois impliquant ces travaux de manière permanente dont le salaire tient compte.

25.3.3. Liste de travaux insalubres et salissants (complément à l'article R. 4228-8 du code du travail) :

- travaux de ramonage (conduits reliant la ou les chaudières aux cheminées, capte-suie, dépoussiéreurs, et boîtes à suie ainsi que circuits intérieurs de chaudières effectué en ou hors saison) ;
- nettoyage d'électro-filtres, de filtres à manches et de tours de lavage ;
- démontage de chaudières par éléments sectionnés ;
- travaux exceptionnels de manutention de charbon, scories, cendres de bois en cas de panne de l'équipement ;
- travaux sur tuyauteries ou autres travaux dans les soutes à charbon, scories, bois ;
- nettoyage de puisards et des bacs physico-chimiques ;
- travaux sur cuves à mazout (nettoyage, changement, démontage de crépine...) et travaux sur filtres et réchauffeurs à fuel lourd ;
- démontage et remontage de filtres gras et associés ;
- nettoyage de gaines de ventilation et remplacement ou nettoyage des filtres de ventilation ;
- travaux dans les chambres de pulvérisation ou les tours aéroréfrigérantes ;
- détartrage d'échangeurs ou appareils similaires ;
- travaux sur sanitaires ;
- décrassage de fours d'incinération ;
- travaux exceptionnellement salissants, tels que tous travaux sur ponts roulants, débouillage d'extracteurs... ;
- intervention en environnement boueux tels que vides sanitaires, tranchées... ;
- nettoyage autour de la trémie ;
- nettoyage de stations d'effluents. »

« Sous-article 25.4

Prime d'inconfort

Pour les travaux énumérés ci-après, qui présentent un caractère particulier par suite de l'ambiance dans laquelle ils sont exécutés et/ ou de leur nature même, il est alloué une prime d'inconfort.

Cette prime ne sera due au taux plein que si la durée du travail effectué dans les conditions d'inconfort correspondantes atteint au moins 4 heures consécutives ou non par journée de travail. Elle sera réduite de moitié si cette durée est comprise entre 2 heures et 4 heures. Elle ne sera pas allouée si cette durée est inférieure à 2 heures.

Les travaux qui ouvrent droit à la prime d'inconfort sont les suivants :

- travaux exécutés dans des conditions de température d'ambiance supérieure à 35° C (chaufferies...) ou inférieure à 10° C (chambres froides ...) ;
- travaux réalisés dans des ambiances confinées (vides sanitaires, capacités...) ou générant durablement des positions difficiles ;
- travaux dans une ambiance bruyante supérieure à 80 dB (A) et rendant obligatoire le port d'un casque ;
- travaux en des lieux où des précautions particulières sont prises en vue de la protection contre les rayonnements ionisants et où le port d'un film dosimètre et/ ou d'un masque est obligatoire ;
- travaux dont la nature et l'ambiance dans laquelle ils sont exécutés nécessitent le port d'un masque ou d'un équipement spécifique (atmosphère nocive, peinture, amiante, extraction d'air...) ;
- travaux impliquant un contact avec les déchets non inertes (usines de traitement, hôpitaux, laboratoires...) ;
- travaux dans les salles de soins et locaux techniques associés en milieu hospitalier. »

« Sous-article 25.7

Indemnité compensatrice de transport

25.7.1. Au cas où la nécessité du service, notamment pour le personnel de quart, exige la présence sur un lieu de travail avant ou après l'heure à laquelle les transports en commun existants peuvent être utilisés pour se rendre au travail et/ou pour rejoindre le domicile, l'employeur devra, à défaut de mettre un moyen de

transport individuel ou collectif à la disposition du personnel concerné, verser à celui-ci une indemnité compensatrice de transport.

25.7.2. Cette indemnité est payée par jour travaillé et son taux sera automatiquement révisé tous les ans, le 1er février, proportionnellement à la variation, depuis l'année précédente, du prix de revient kilométrique d'un véhicule automobile d'une puissance fiscale de 5 chevaux fiscaux (administration fiscale, bulletin officiel des impôts, véhicule parcourant moins de 5 000 kilomètres par an). »

« Article 29

Grands déplacements

29.1. Le grand déplacement est celui effectué dans le cadre des interventions professionnelles telles qu'elles sont définies aux emplois décrits dans la classification nationale des oetam de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et qui entraîne pour le salarié l'obligation de se loger en dehors de son domicile habituel.

29.2. S'il s'agit d'un déplacement d'une durée inférieure à 15 jours, effectué dans le cadre de l'exercice de cette activité professionnelle, il sera alloué à ce salarié une indemnité journalière d'éloignement. Cette indemnité, indépendante des frais de logement et de pension, s'entend par nuitée.

29.3. Si la durée du déplacement est égale ou supérieure à 15 jours, les conditions dans lesquelles le salarié sera indemnisé des frais supplémentaires qu'il aura à supporter pendant son éloignement devront être fixées par écrit, d'un commun accord avec son employeur, avant son départ en déplacement.

Cette indemnisation, indépendante des frais de logement et de pension, ne pourra être inférieure à la multiplication du nombre de nuitées par le montant de l'indemnité journalière d'éloignement.

29.4. L'entreprise prend en charge les frais de transport et d'hébergement du personnel qu'elle envoie en grand déplacement.

Le temps passé dans le trajet aller et retour est indemnisé suivant le taux horaire de base de l'intéressé : il n'ouvre pas droit au repos compensateur. »

Article 2

En vigueur étendu

Le sous-article 25.8 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique est supprimé.

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises ne pourront déroger au présent avenant sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 4

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord qui ne serait pas signataire du présent avenant pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les parties signataires.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ 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 6

En vigueur étendu

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et déposé dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Accord du 24 novembre 2011 relatif aux primes et aux indemnités

La FEDENE,

La FNCB CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

Le SNCH, affilié à la fédération Enermine CFE-CGC,

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 1er

En vigueur étendu

Le montant des primes et indemnités est fixé comme ci-après à compter du 1^{er} décembre 2011 :

- prime de quart (poste complet de jour), sous-article 25.6 : 3,70 € ;
- indemnité de panier (taux plein), sous-article 25.2 : 6,20 € ;
- indemnité forfaitaire (SIU incinération, UB/24 heures), article 43 VI b : 21,50 € ;
- indemnité forfaitaire (SIU hors incinération, UB/heure) article 43 VI b : 1,13 € ;
- indemnité de douche, sous-article 25.3.1 : 2,30 € ;
- indemnité journalière pour travaux salissants, sous-article 25.3.2 : 3,75 € ;
- prime d'inconfort, sous-article 25.4 : 3,75 € ;
- indemnité compensatrice de transport, sous-article 25.7 : 1,40 € ;
- indemnité journalière d'éloignement, article 29 : 12,00 €.

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 3

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord qui ne serait pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les parties signataires.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ 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 5

En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et déposé dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Accord du 26 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2014

La FEDENE,

La FNCB CFDT ;

La FCMTE CFTC ;

Le SNCH CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2
En vigueur étendu

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau I de la classification est fixé à 1 459 € à compter du 1er juillet 2014.

Article 3
En vigueur étendu

En application de l'article 21.2 de la convention collective, les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

(En euros.)

Niveau	Rémunération minimale annuelle
I	17 946
II	18 234
III	19 007
IV	20 193
V	21 360
VI	22 761
VII	24 512
VIII	26 820
IX	30 142

Article 4
En vigueur étendu

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 23.1 de la convention collective des OETAM. Elles 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.

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 5
En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2014.

Article 6
En vigueur étendu

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

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, notamment l'article L. 133-11 ;

Vu 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 ;

Vu l'accord du 4 novembre 1985 portant délimitation du champ d'application professionnel de la convention susvisée en ce qui concerne le secteur de l'incinération des ordures ménagères et complétant son article 1er ;

Vu l'accord national sur la durée et l'aménagement du temps de travail modifiant la convention susvisée ;

Vu l'avenant n° 12 du 7 avril 1986 à l'annexe n° 4 à la convention susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 juin 1986 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions motivées formulées par les représentants de deux organisations de salariés ;

Considérant que les obstacles d'ordre juridique présentés par l'extension de la convention collective susvisée sont levés par les exclusions et réserves figurant dans le présent arrêté ;

Considérant que les dispositions de cette convention apportent aux salariés des avantages certains,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application tel que complété par accord du 4 novembre 1985, les dispositions 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 ;

- l'accord du 4 novembre 1985 portant délimitation du champ d'application professionnel de la convention susvisée en ce qui concerne le secteur de l'incinération des ordures ménagères et complétant son article 1er ;

- l'accord national sur la durée et l'aménagement du temps de travail modifiant la convention susvisée ;

- l'avenant n° 12 du 7 avril 1986 à l'annexe n° 4 à la convention susvisée, à l'exclusion :

- de la deuxième phrase du paragraphe 4-2 de l'article 4 de la convention ;

- des termes : " du 27 décembre 1968 " figurant au dernier alinéa du paragraphe 2-1 de l'article 6 de la convention ;

- des termes " avec communication simultanée à la direction " figurant à l'alinéa a du paragraphe 2-2 de l'article 6 de la convention ;

- du premier alinéa du paragraphe 3-1 de l'article 6 de la convention ;

- des termes : " du 27 juillet 1957 " figurant au paragraphe 5-2 de l'article 6 de la convention ;

- du paragraphe 32-4 de l'article 32 de la convention ;

- des termes : " pour les entreprises de plus de 300 salariés " figurant au paragraphe 41-5 de l'article 41 de la convention.

Le paragraphe 4-2 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-9 du code du travail.

Le paragraphe 1 de l'article 6 de la convention est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

L'article 7 de la convention est étendu sous réserve de l'application des articles L. 423-7, L. 423-8, R. 423-1, L. 433-4, L. 433-5 et R. 433-1 du code du travail.

Le paragraphe 20-1 de l'article 20 de la convention est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le paragraphe 20-3 de l'article 20 de la convention est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 et 6 de l'accord annexé), modifié par la loi n° 84-575 du 9 juillet 1984.

Le deuxième alinéa du paragraphe 31-2 de l'article 31 de la convention est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Le paragraphe 31-3 de l'article 31 de la convention est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le premier alinéa du paragraphe 34-1 de l'article 34 de la convention est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail.
Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective susvisée et des textes la complétant est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

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.

ARRETE du 9 janvier 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national du 9 septembre 1988 concernant les salariés des entreprises d'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 octobre 1988 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la convention nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1

En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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'avenant n° 14 du 1^{er} juillet 1988 à la convention collective susvisée.

ARRETE du 11 janvier 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 portant extension 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 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'accord national du 9 septembre 1988 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 octobre 1988 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la convention nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1

En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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 9 septembre 1988 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes " de même que les indemnités versées par les auteurs responsables d'accidents (ou par leur assureur de responsabilité) dont l'employé est tenu de faire la déclaration " figurant au paragraphe 31.4 de l'article 31.

Le paragraphe 6.2.2. a de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 412-7 et L. 412-8 du code du travail.

Le paragraphe 6.2.2. d de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-10 du code du travail.

L'article 20 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe 31-2 de l'article 31 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-32-1 du code du travail.

Le paragraphe 34-1 de l'article 34 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail.

Le paragraphe 34-3 de l'article 34 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-24-1 et suivants et L. 122-32-12 et suivants du code du travail.

Le paragraphe 46-3 de l'article 46 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 236-1 du code du travail.

ARRETE du 11 octobre 1989

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;
Vu les arrêtés des 22 janvier 1987 et 11 janvier 1989 portant extension 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 et des textes la complétant ou la modifiant ;
Vu l'accord du 19 avril 1989 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 juillet 1989 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la convention nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1
En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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 19 avril 1989 conclu dans le cadre la convention collective nationale susvisée.

Le paragraphe 20.1 de l'article 20 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

ARRETE du 4 septembre 1990

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 1989, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 15 du 2 avril 1990 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 juillet 1990 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la convention nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail,

Article 1er
En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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'avenant n° 15 du 2 avril 1990 à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 27 mars 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 septembre 1990, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 16 (Classification et salaires) du 28 janvier 1991 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 mars 1991 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la convention nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1
En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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 et l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 16 (Classification et salaires) du 28 janvier 1991 à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 16 juillet 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 mars 1991, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 17 du 18 avril 1991 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 juin 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la convention nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R133-2 du code du travail,

Article 1er
En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous 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'avenant n° 17 du 18 avril 1991 à la convention collective nationale susvisée relatif aux primes et indemnités.

ARRETE du 23 juillet 1991

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 juillet 1991, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 18 avril 1991 portant rectification de l'avenant n° 16 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 juin 1991 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la convention nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1
En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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 18 avril 1991 portant rectification de l'avenant n° 16 à la convention collective nationale susvisée relatif aux classifications.

ARRETE du 24 juin 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 16 juillet 1991, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 20 (indemnités et primes) du 12 mars 1992 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 mai 1992 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la convention nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1er
En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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'avenant n° 20 (indemnités et primes) du 12 mars 1992 à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 15 septembre 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 juin 1992, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'avenant n° 18 du 11 février 1992 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 avril 1992 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la convention nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les deux organisations syndicales de salariés ;
Considérant que les dispositions de l'accord susvisé ne sont pas illégales,

Article 1er
En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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'avenant n° 18 du 11 février 1992 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve, en ce qui concerne le paragraphe 1er de l'article 17-2, de l'application des dispositions des articles L. 122-14-1 et suivants du code du travail.

ARRETE du 15 septembre 1992

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 juin 1992, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 19 (Salaires) du 12 mars 1992 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 mai 1992 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la convention nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les deux organisations syndicales de salariés ;
Considérant que la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie ainsi que les conditions de son attribution peuvent être librement déterminées par voie d'accord collectif ;
Considérant que l'avenant susvisé n'est contraire à aucune disposition légale,

Article 1er
En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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'avenant n° 19 (Salaires) du 12 mars 1992 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 8 juillet 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 septembre 1992, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'avenant n° 21 (plus une annexe) du 4 février 1993 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 10 avril 1993 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la convention nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1er
En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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 susvisée, les dispositions de l'avenant n° 21 (plus une annexe) du 4 février 1993. Modifications de la convention collective et rémunérations à la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 27 juillet 1994

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 juillet 1993, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 22 du 10 mai 1994 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 juin 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Arrête :

Article 1er, 2, 3

En vigueur

Art. 1^{er}

Sont rendues 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'avenant n° 22 du 10 mai 1994 (Salaires) à la convention collective nationale susvisée.

Art. 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective susvisée.

Art. 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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-23 en date du 21 juillet 1994.

ARRETE du 2 mai 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 juillet 1994, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 23 (Salaires) du 10 janvier 1996 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 avril 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1, 2, 3

En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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'avenant n° 23 (Salaires) du 10 janvier 1996 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-10 en date du 18 avril 1996.

ARRETE du 20 avril 1998

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 février 1998, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'avenant n° 25 (Classification) du 8 janvier 1998 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 février 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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'avenant n° 25 (Classification) du 8 janvier 1998 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-07 en date du 20 mars 1998.

ARRETE du 2 octobre 2002

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 octobre 2001, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 27 septembre 2001 relatif à l'apprentissage conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 novembre 2001 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2002,

Article 1er, 2, 3
En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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 27 septembre 2001 relatif à l'apprentissage conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 conventions collectives n° 2001/42 en date du 20 novembre 2001.

ARRETE du 22 décembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 octobre 2002, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord du 18 juin 2004 relatif aux primes et indemnités conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 octobre 2004 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1er, 2, 3
En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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 18 juin 2004 relatif aux primes et indemnités conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 conventions collectives n° 2004/37.

ARRETE du 10 février 2005

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 décembre 2004, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord du 18 juin 2004 portant modification de l'article 43 (Durée et organisation générale du travail) de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 novembre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 7 février 2005,

Article 1, 2, 3
En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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 18 juin 2004 portant modification de l'article 43 (Durée et organisation générale du travail) de la convention collective susvisée.

Le point " mesures de sécurité " du paragraphe 43.6 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 230-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 conventions collectives n° 2004/43.

ARRETE du 8 janvier 2007

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 octobre 2006 portant extension de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et génie climatique du 7 février 1979 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 29 du 18 mai 2006 modifiant certains articles de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 septembre 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 28 novembre 2006,

Article 1er, 2, 3
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et génie climatique du 7 février 1979, les dispositions de l'avenant n° 29 du 18 mai 2006 modifiant certains articles de la convention collective susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 11 est exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 122-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 18 juin 1997, Bull. civ. V, n° 2653).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/31.

Accord collectif national du 29 juin 1982 sur la durée et l'aménagement du temps de travail consécutif à l'application de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail.

Texte de base

Durée et aménagement du temps de travail consécutif à l'application de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail

Le syndicat national des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (SNEC), 10, rue Auber, 75009 Paris.

Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (CGC), 17, rue Meslay, 75003 Paris ;

La fédération générale Force ouvrière, bâtiment, bois, papier carton, céramique (FO), 170, avenue Parmentier, 75010 Paris ;

La fédération française des syndicats chrétiens des industries du bâtiment, des travaux publics et assimilés (CFTC) branche exploitation thermique, 13 rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris.

Préambule

En vigueur étendu

En concluant le présent protocole, les parties signataires manifestent leur volonté commune de développer une politique de réduction du temps de travail et d'aménagement de son organisation tendant conjointement à permettre le progrès de l'économie française, à favoriser l'emploi, à améliorer les conditions de vie des salariés, facteurs étroitement indépendants qu'elles déclarent essentiels pour notre société.

Dispositions générales

En vigueur étendu

Champ d'application

Le présent protocole s'applique aux salariés relevant 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.

En ce qui concerne les cadres, la rémunération forfaitaire tient compte des variations d'horaire, mais des dispositions particulières adaptées à leur situation seront recherchées dans le cadre de leur convention collective.

Conditions préalables

Le présent protocole d'accord, applicable dès son dépôt à la direction départementale du travail et de la main d'oeuvre, n'entraîne pas de modifications de la convention collective Ouvriers/ETAM.

Si un décret d'application de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 s'avère incompatible avec le présent protocole.

- si une dérogation par accord collectif étendu est obtenue, ce qui est une possibilité prévue par l'ordonnance, le protocole restera en vigueur ;

- si cette dérogation n'est pas obtenue, le protocole deviendra caduc.

Si un éventuel texte législatif ou réglementaire autre qu'un décret d'application de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 s'avère incompatible avec le présent protocole, ce dernier deviendra caduc.

Au cas où en vertu des dispositions ci-dessus le protocole d'accord cesserait d'être en vigueur, une réunion entre les représentants de la SNEC et ceux des organisations syndicales de salariés interviendra dans le délai de 1 mois pour en examiner les conséquences.

Le présent protocole contient les titres suivants :

Titre I^{er} - Cinquième semaine de congés payés ;

Titre II - Durée effective du travail ;

Titre III - Mesures d'assouplissement tendant à assurer la productivité et la compétitivité des entreprises.

Titre Ier : Cinquième semaine de congés payés

En vigueur étendu

La cinquième semaine de congés payés sera mise en application dès le 1^{er} juin 1982. Le droit au congé sera calculé à raison de 2 jours et demi pour la période de référence du 1^{er} juin 1981 au 31 mai 1982.

La cinquième semaine de congés payés pourra être accolée aux 4 premières au profit des salariés ayant des ascendants ou des descendants dans les départements d'outre-mer et les territoires d'outre-mer, ainsi qu'aux étrangers, à l'exception des frontaliers. Pour bénéficier de cette disposition, les intéressés devront prendre leurs congés dans ces départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer, ou dans leur pays d'origine.

Le montant de la prime de vacances, qui est actuellement de 25 % de l'indemnité totale pour 2 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif ou période assimilée au cours de la période de référence, sera de 25 % de l'indemnité totale pour 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif ou période assimilée au cours de la période de référence.

En cas de rappel d'un agent pendant son congé, l'intéressé bénéficiera, à son choix, soit de 3 jours ouvrables de congés supplémentaires (au lieu de 2 actuellement) soit d'une indemnité forfaitaire égale à 3 indemnités journalières de congé principal (au lieu de 2 actuellement).

La convention collective Ouvriers/ETAM contient des dispositions plus favorables que le code du travail en matière de jours de congés (jours fériés, jours supplémentaires pour ancienneté) qui ne peuvent s'ajouter intégralement aux avantages mentionnés ci-dessus. En conséquence, la disposition de la convention collective prévoyant, au profit de certaines catégories de personnel, que tout jour férié payé coïncidant avec l'un des jours de repos hebdomadaires du salarié donnera lieu à un repos compensateur payé, sera maintenue au profit des salariés des groupes II.1 et II.2.

Titre II : Durée effective du travail

En vigueur étendu

L'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés prévoit que la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ne devra pas être supérieure, en moyenne, sur une année, à 35 heures par semaine travaillée, au plus tard le 31 décembre 1983.

Ceci conduira, dans la définition des emplois, à distinguer :

- le groupe II.1, qui regroupe les agents travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu (24 heures sur 24 sans interruption le dimanche et les jours fériés), pendant une période s'étendant au minimum sur l'ensemble de la saison de chauffe ;

- le groupe II.2, qui regroupe les agents travaillant en équipes successives selon un cycle soit semi-continu, soit discontinu (2X8) fonctionnant sans interruption le dimanche et les jours fériés, ou selon un cycle continu pendant une période limitée.

En vigueur étendu

Pour le personnel d'exploitation du groupe I, du groupe II.2, et des services généraux et administratifs, la durée conventionnelle du travail sera diminuée comme suit :

- au 1^{er} juillet 1982 : 40 heures ;

- au 1^{er} octobre 1982 : 39 heures ;

Pour les personnels d'exploitation du groupe II.1, la durée conventionnelle du travail sera diminuée comme suit :

- au 1^{er} juillet 1982 : 38 heures ;

- au 1^{er} janvier 1983 : 37 heures ;

En vigueur étendu

La signature du protocole d'accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail n'entraîne pas de modification de la convention collective nationale des OUVRIERS/ETAM du 7 février 1979.

Cependant aussi longtemps que ce protocole restera en vigueur, les articles suivants de la convention collective se liront comme suit :

Article 21

(voir cet article)

Article 35

(voir cet article)

Article 36

(voir cet article)

Article 38

(voir cet article)

Article 43

(voir cet article)

Annexe 1

(voir cette annexe)

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

Texte de base

Aménagement et réduction du temps de travail

La fédération nationale de la gestion des équipements, de l'énergie et de l'environnement (FG3E), 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris,

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération FECTAM-CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris,

Le syndicat national des combustibles, du chauffage et de l'habitat (SNCH), affilié à la fédération Enermine CFE-CGC, 64, rue Taitbout, 75009 Paris,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans l'esprit de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Les parties signataires manifestent leur volonté, d'une part, de maintenir, créer et développer l'emploi notamment en faveur des jeunes, d'autre part, de rechercher par voie contractuelle les conditions permettant plus de souplesse et de compétitivité en prenant en compte la nécessité d'adaptation aux situations locales, géographiques, et la variété des interventions au niveau des entreprises et des établissements.

En s'engageant dans une dynamique de diminution du temps de travail, les parties signataires entendent souligner que le présent accord constitue un équilibre cohérent au regard de l'intérêt des entreprises et de celui des salariés à maîtriser leur rythme de travail et créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au niveau des salaires minima.

Les partenaires sociaux considèrent en effet que l'ensemble des concessions admises d'un côté implique des contreparties correspondantes. Ceci afin d'arriver à un équilibre global, dans l'esprit du commentaire de la loi diffusé par le ministère du travail, lequel dit clairement que la réduction du temps de travail n'a d'effet favorable sur l'emploi que si les coûts pour les entreprises ne sont pas alourdis.

Notre réflexion doit donc s'inscrire dans cet esprit de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Les avantages au profit des salariés sont les suivants :

- une baisse de la durée moyenne conventionnelle hebdomadaire du travail effectif à 35 heures ;
- un maintien de la rémunération minimale afférente à cette baisse ;
- une amélioration sensible de la qualité de la vie, conséquence d'une nouvelle organisation du travail (possibilité d'allongement de la durée du repos hebdomadaire, recours au compte épargne-temps...).

Les contreparties permettant les gains de productivité rendant possibles les avantages précités sont les suivantes :

- possibilité d'organiser le travail par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence ;
- possibilité de moduler 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 lissage des rémunérations, s'accompagnant d'une modération limitée de l'évolution des salaires minima ;
- modification du système de service d'intervention d'urgence.

Le présent accord traite aussi les questions suivantes :

- l'insertion des jeunes ;

- le temps partiel ;
- le compte épargne-temps ;
- les jours de repos dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
- les problèmes spécifiques du personnel d'encadrement ;
- la cessation anticipée d'activité.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23 juin 1999 BO conventions collectives 99-27 étendu par arrêté du 21 octobre 1999 JORF 4 novembre 1999.

Le présent accord s'applique aux entreprises exerçant principalement une activité d'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, après négociation avec les représentants des organisations syndicales.

Il ne s'applique pas aux entreprises ayant pour objet l'exploitation d'usines d'incinération d'ordures ménagères, du fait des modalités de fonctionnement spécifiques de ces activités. Il est rappelé qu'un certain nombre de telles usines 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 donnera lieu à une analyse 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 entrant dans le champ d'application du présent accord, négocier les modalités d'application qu'il ne stipule pas.

Temps de travail

Article 2

En vigueur étendu

La durée moyenne 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.

Rémunérations minimales garanties

Article 3

En vigueur étendu

La rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RAG) conventionnelle et le salaire minimum mensuel conventionnel sont maintenus pour le nouvel horaire de 35 heures.

Modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail

Article 4

En vigueur étendu

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

La réduction du temps de travail peut prendre 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 institutions représentatives du personnel.

Ces modalités d'organisation du travail, y compris la modulation évoquée à l'article 5 devraient contribuer aux gains de productivité, contrepartie indispensable aux avantages pour les salariés.

Modulation du temps de travail

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23 juin 1999 BO conventions collectives 99-27 étendu par arrêté du 21 octobre 1999 JORF 4 novembre 1999.

Les parties signataires 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 corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires admettent 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 conditions d'activité propres à chaque entreprise.

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

Le présent accord institue la possibilité de moduler 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 institutions représentatives du personnel si elles existent.

L'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation établie par référence à un horaire hebdomadaire 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 servant 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 service et peut concerner toutes les catégories de personnel comme une partie seulement.

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

Sauf cas exceptionnels, au cas où la programmation indicative ne pourrait pas être respectée (conditions climatiques, absence de personnel, demandes exceptionnelles...), tout horaire particulier sera communiqué au salarié dans un délai minimum de 2 semaines.

En cours de période de modulation, les entreprises devront opérer un lissage 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 correspondant à l'application de l'horaire moyen sur la période de décompte ouvrent droit à 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 soumises à l'ensemble des dispositions concernant les heures supplémentaires.

Leur paiement et la majoration 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 retenant une période de modulation réduite égale à leur temps de présence dans l'entreprise, le nombre d'heures de travail correspondant à la moyenne hebdomadaire retenue étant calculé pro rata temporis.

Les absences pour maladies d'origine professionnelle ou non professionnelle et pour accident du travail donnant lieu à indemnisation seront indemnisées sur la base de la rémunération lissée.

Ne relevant pas par nature de la modulation, les travailleurs saisonniers restent régis par les systèmes légaux en vigueur.

Dans les cas exceptionnels où un chômage partiel serait envisagé, son appréciation se ferait en cours de modulation par référence à la durée moyenne hebdomadaire de travail de la modulation.

Après consultation des institutions représentatives du personnel, d'autres modalités d'organisation du travail sont possibles au niveau des entreprises :

- ainsi les entreprises pourront adopter un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 4 ou 5 jours, par exemple : 39 heures une semaine et 31 heures la semaine suivante, sur 4 jours ;

- ou bien les entreprises pourront adopter un horaire de 36 heures par semaine sur 4 jours et les salariés bénéficieront de 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an, dont les modalités de prise seront fixées au niveau de l'entreprise ;

- ou bien l'horaire pourrait aussi être de 39 heures par semaine sur 5 jours, le dépassement de la durée conventionnelle du travail étant remplacé par des jours ouvrés de repos rémunérés, dont les modalités de prise seront fixées au niveau de l'entreprise.

Service d'intervention d'urgence

Article 6

En vigueur étendu

L'article 43-3, VI, b de la convention collective des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 est rédigé comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord :

b) Décompte :

- l'unité de base (ub) équivaut à 1 heure ;

- du lundi au samedi inclus, chaque heure donne droit à une unité de base ;

- chaque heure le dimanche ou les jours fériés donne droit à deux unités de base.

Une indemnité forfaitaire est versée par unité de base. Elle est assortie d'un coefficient en fonction de l'organisation pratique selon la grille ci-après :

- SIUD : coefficient 1,1 ;
- SIUP : coefficient 0,5 ;
- STT : coefficient 1 ;
- STG : coefficient 1 + 0,20 (forfait d'intervention).

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

Dispositions transitoires :

Afin de gérer la transition :

- les entreprises qui ne prendraient pas, par accord, l'engagement d'embaucher du personnel compenseront intégralement l'éventuelle diminution de l'indemnisation du service d'intervention d'urgence, découlant de la modification de la définition de l'unité de base (ub), à organisation du travail identique. Cette compensation s'appliquera aux salariés assurant de façon systématique le service d'intervention d'urgence depuis au moins 12 mois ;

- les entreprises qui s'engageraient par accord à embaucher du personnel examineront, dans le cadre de cet accord, les éventuelles compensations.

Embauches

Article 7 En vigueur étendu

La détermination des embauches ou des emplois sauvés se fait au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Prime d'ancienneté - Congés supplémentaires pour ancienneté

Article 8 En vigueur étendu

Le sous-article 26-2 de l'article 26 " Prime d'ancienneté " de la convention collective OETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Premier paragraphe sans changement.

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

26-2 : Dernier paragraphe sans changement.

- le sous-article 36-2 : " Congés supplémentaires pour ancienneté " de l'article 36 de la convention collective O/ETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Le personnel bénéficie 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.

Dernier paragraphe sans changement.

- le sous-article 31-3 : " Congés supplémentaires pour ancienneté " de l'article 31 de la convention collective des cadres est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Les cadres bénéficieront 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.

Dernier paragraphe sans changement.

Dispositions transitoires :

Afin de gérer la transition, le taux de prime d'ancienneté et le nombre de jours de congés supplémentaires dus à l'ancienneté, effectivement acquis par les salariés à la date d'application du présent accord, seront maintenus ou compensés.

Insertion professionnelle des jeunes

Article 9 En vigueur étendu

La réduction du temps de travail multipliera les situations permettant l'accueil des jeunes.

Par ailleurs la branche renforcera ses efforts à l'égard de l'insertion professionnelle des jeunes en développant ses offres de stages et de formation en alternance permettant de concilier poursuite des études et première expérience professionnelle.

Travail à temps partiel

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23 juin 1999 BO conventions collectives 99-27 étendu par arrêté du 21 octobre 1999 JORF 4 novembre 1999.

Le travail à temps partiel est régi par les dispositions des articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail, modifiés et complétés par les articles 10 et 11 de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Le travail à temps partiel est un des moyens de lutte contre le chômage, de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les employeurs s'attacheront à :

- rechercher des solutions de maintien d'emploi grâce au recours au temps partiel afin d'éviter les licenciements économiques ;
- proposer en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés de l'établissement ;
- étudier favorablement toute demande volontaire de salarié pour un aménagement de son temps de travail et ainsi concourir au maintien ou au développement de l'emploi après étude des changements d'organisation qu'ils estiment nécessaires.

Statut des salariés à temps partiel :

- l'accord du salarié est de règle pour le passage à temps partiel, qui a lieu dans le cadre d'avenants au contrat de travail. Ces avenants peuvent être à durée déterminée ou indéterminée ;
- les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein.

Ils doivent pouvoir accéder au cours de leur carrière dans l'entreprise aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein ;

- dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper ;
- pour des motifs graves tels que le chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois, le décès ou l'invalidité totale ou définitive du conjoint salarié, divorce... ou pour tout autre cas de force majeure, l'employeur s'efforcera dans toute la mesure du possible de rechercher des modifications, à titre individuel, au contrat de travail passé entre l'employeur et le salarié ;
- la journée de travail du salarié à temps partiel peut être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures ; en tout état de cause, le nombre des interruptions d'activité qui peuvent être prévues est limité à une, celle-ci ne peut être supérieure à deux heures ;
- des heures complémentaires peuvent être accomplies à titre exceptionnel. Le contrat de travail doit alors en prévoir expressément la faculté, et en fixer le nombre maximum. Le nombre d'heures complémentaires envisagé ne peut excéder le tiers de la durée du travail inscrite sur le contrat ;
- la rémunération du salarié travaillant à temps partiel est celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein, affectée du pourcentage correspondant au temps partiel, les conditions d'attribution des primes et indemnités conventionnelles restant identiques.

Conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés :

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception 3 mois au moins avant la date souhaitée, précisant les modalités d'aménagement du temps de travail souhaité.

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans le délai de deux mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge. La période minimale de travail continue du salarié à temps partiel est fixée à 3 heures.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa décision.

Les motifs du refus qui peuvent être invoqués sont les suivants :

demande du salarié non effectuée dans les délais, motifs liés à l'organisation du travail, à la qualification professionnelle du salarié, à l'absence de poste disponible. La contestation éventuelle du refus donnera lieu à un entretien entre l'employeur et le salarié assisté éventuellement d'un délégué du personnel.

Le compte épargne-temps

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23 juin 1999 BO conventions collectives 99-27 étendu par arrêté du 21 octobre 1999 JORF 4 novembre 1999.

Ce système permet aux salariés qui le souhaitent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré.

Les entreprises pourront, par accord, mettre en place un système de compte épargne-temps.

Une fois mis en place par accord, son alimentation dépendra de la seule volonté de chaque salarié.

L'alimentation de ce compte sera précisé dans l'accord.

A titre indicatif, ce compte pourra être alimenté :

- par le rapport des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an. Le bilan sur cette question sera fait au niveau de chaque entreprise ;
- par le report des congés supplémentaires pour ancienneté ;
- par les repos compensateurs de remplacement à l'exception des repos compensateurs dus obligatoirement (heures supplémentaires au-delà de 41 heures ou effectuées au-delà du contingent annuel) ;
- par la conversion en temps de diverses primes ou indemnités ;
- Par la conversion en temps d'une fraction des augmentations de salaires collectives ou individuelles.
- par la conversion en temps des augmentations de salaires collectives ou individuelles.

Une ancienneté de un an dans l'entreprise est nécessaire pour bénéficier du compte épargne-temps.

La conversion en temps des sommes pouvant être affectées au compte épargne-temps se fera sur la base du salaire pratiqué au moment de l'épargne.

Inversement, au cas où le compte épargne-temps serait liquidé en argent, la conversion se fera sur la base du salaire au moment de la liquidation.

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

- les congés parentaux ;
- les congés de fin de carrière ;
- les congés pour création d'entreprise ;
- les congés sabbatiques ;
- les congés pour convenance personnelle.

Le compte épargne-temps ne peut pas être utilisé pour financer 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 alimenter un compte épargne-temps.

Dans le cadre des accords ouvrant droit 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.

Temps de travail des cadres

Article 12

En vigueur étendu

Les signataires veilleront à ce que la réduction du temps de travail s'applique aux cadres. Cette réduction ne doit pas amener une surcharge de travail ou être discriminatoire quant au déroulement de carrière. L'allègement de la charge de travail doit être examinée.

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 parties signataires du présent accord insistent 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 recherche de contreparties 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 contreparties en temps libre, on peut envisager pour les cadres diverses solutions, par exemple :

- semaine de 4 jours : considérant le nombre important actuel d'heures de travail de l'encadrement, dû notamment aux déplacements, on peut envisager la semaine de 4 jours pour certaines catégories de cadres ;
- alternance de semaines de 4 jours et 5 jours : toujours dans le même esprit, mais afin de lisser la présence de l'encadrement quand cela est nécessaire, il peut être envisagé ce mode d'organisation, sans que cela 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 institutions représentatives du personnel ;

- la possibilité de moduler 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 lissage des rémunérations.

Retraite anticipée

Article 13

[En vigueur étendu](#)

Les salariés remplissant les conditions pourront demander à bénéficier du régime de retraite anticipée prévue par les textes.

Préretraite progressive

Article 14

[En vigueur étendu](#)

Le régime de préretraite progressive devra, dans la mesure du possible, être mis en oeuvre dans les entreprises de la profession qui a pour objectif 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 préretraite progressive continueront de bénéficier des dispositions relatives au compte épargne-temps.

Congé de fin de carrière

Article 15

[En vigueur étendu](#)

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.

Durée de l'accord

Article 16

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois celui-ci pourrait être revu si la législation évoluait et en particulier au cas où les dispositions légales ou l'environnement économique qui ont présidé à sa mise en oeuvre viendraient à être modifiées.

Commission de suivi

Article 17

[En vigueur étendu](#)

Afin de faire le point sur le plan économique et social, le suivi et le bilan de l'application du présent accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux dans les entreprises ainsi qu'au niveau de la branche, à l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Date d'entrée en vigueur

Article 18

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord fera l'objet de formalités légales de dépôt. Il sera applicable aux 2 dates actuellement prévues par la loi. Toutefois, par accord d'entreprise réduisant le temps de travail hebdomadaire en moyenne au minimum à 35 heures, il pourra prendre effet avant ces dates et au plus tôt, le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions correspondantes des conventions collectives Ouvrier ETAM et Cadres qui leur seraient

contraires.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation. JORF 8 juin 1999.

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 avril 1998, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 mai 1996, portant extension de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;
Vu l'accord national professionnel du 14 janvier 1999 (Aménagement et réduction du temps de travail) conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 4 février 1999 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application entrant dans celui de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 et dans celui 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 national professionnel du 14 janvier 1999 (Aménagement et réduction du temps de travail) conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées, à l'exclusion :

- des termes : " et pour les autres entreprises négociant des accords d'organisation, d'aménagement et de réduction du temps de travail qui devront s'inspirer du principe d'équilibre des contreparties définies dans le présent accord " figurant au 3^e alinéa de l'article 1^{er} ;

- de la 2^e phrase du 17^e alinéa de l'article 5 ;

- du 6^e point du paragraphe relatif au statut des salariés à temps partiel de l'article 10 ;

- des termes : " sauf accord particulier " figurant au 10^e alinéa de l'article 11.

Le 13^e alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et L. 212-8-5 du code du travail.

Le 18^e alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 351-25 du code du travail.

Le 5^e point du 5^e alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 Conventions collectives n° 99-05 en date du 12 mars 1999.

Arrêté portant extension d'un avenant à accord national professionnel conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation et modifiant l'arrêté portant extension de cet accord. JORF 4 novembre 1999.

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 avril 1998, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou

complétée ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 mai 1996, portant extension de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'arrêté du 25 mai 1999 portant extension de l'accord national professionnel du 14 janvier 1999 (Aménagement et réduction du temps de travail) conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées ;

Vu l'avenant du 23 juin 1999 à l'accord national professionnel susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 juillet 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 14 janvier 1999 (Aménagement et réduction du temps de travail), soit celui 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 et celui 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'avenant du 23 juin 1999 à l'accord national professionnel conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

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 2

L'article 1^{er} de l'arrêté du 25 mai 1999 susvisé portant extension de l'accord national professionnel du 14 janvier 1999 susvisé (Aménagement et réduction du temps de travail), conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées, est modifié comme suit :

" Est supprimée l'exclusion du sixième point du paragraphe relatif au statut des salariés à temps partiel de l'article 10. "

Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé ainsi que la modification de l'arrêté susvisé sont faites à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord susvisé.

Article 4. - 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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-27 en date du 13 août 1999.

Accord du 14 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la gestion d'équipements thermiques et de climatisation

Texte de base

Formation

SNEC ;

CGC ;

CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du code du travail (art. L. 932-2 et suivants).

Cette loi dispose que les organisations liées par une convention de branche se réunissent pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Les parties signataires rappellent :

- que la formation continue est un droit pour tous les salariés ;
- qu'elle doit contribuer à l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle ;
- qu'elle fait partie de l'éducation permanente ;
- qu'elle concourt à l'indispensable développement des ressources humaines ;
- qu'elle contribue au progrès global, économique et social ;
- qu'elle facilite l'ouverture à la culture et à la vie sociale.

Elles affirment la nécessité de favoriser le développement d'une formation professionnelle efficace afin de permettre aux entreprises et aux salariés les adaptations rendues indispensables par les évolutions technologiques, et en vue de favoriser l'emploi.

Cet accord, fixant les grandes lignes au niveau de la branche, a aussi pour objet d'inviter les différentes composantes des entreprises à une réflexion sur les adaptations correspondant à leur situation propre.

Dans cet esprit, les personnels appartenant à l'ensemble des catégories professionnelles devront pouvoir, en concordance avec l'intérêt collectif de l'entreprise, trouver leur épanouissement personnel dans la formation.

Le développement de la formation continue peut résulter aussi bien de l'initiative des entreprises que de l'initiative individuelle de chaque salarié.

1° Nature des actions de formation et leur ordre de priorité

En vigueur étendu

La situation économique actuelle et le souci de préserver l'emploi conduisent à recommander les formations se rapportant à nos métiers et susceptibles de favoriser les évolutions individuelles et l'adaptation aux nouvelles technologies.

Dans cet esprit, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle établit et tient à jour une liste indicative des cours, stages et sessions présentant un intérêt reconnu pour les salariés de la profession et précisant les catégories auxquelles ils sont destinés.

Les parties signataires constatent que l'entreprise et le salarié ont un intérêt commun à ce que la formation soit utile et adaptée. Elles recommandent en conséquence que sa mise en oeuvre permette :

- d'élaborer, au sein de l'entreprise, dans la concertation, les projets de formation ;
- de procurer les connaissances et qualifications requises pour répondre à la modernisation, à l'introduction des nouvelles techniques et donc à l'évolution des contenus de travail que les salariés doivent maîtriser en cours de carrière ;
- de favoriser l'emploi tant au sein des entreprises par une intervention préventive vis-à-vis des évolutions qu'au niveau de l'environnement des entreprises par une préparation aux reconversions professionnelles qui pourraient s'avérer indispensables ;
- une promotion sociale des salariés, notamment en ce qui concerne les jeunes ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail par une meilleure connaissance des techniques, produits et matériels ;
- de contribuer à la formation qualifiée des salariés chargés de dispenser la formation au sein de l'entreprise.

Dans ce but, il est conseillé de donner préférence aux formations d'une certaine durée, ou scindées en modules successifs, s'inscrivant dans un plan d'ensemble réunissant la formation externe et la formation interne, et susceptibles de faire prévaloir cet objectif, de préférence aux actions ponctuelles sans prolongement réel.

Une formation répondant à un besoin clairement défini par l'entreprise ou par le salarié devrait conduire les intéressés à mettre effectivement en pratique leur acquis.

Il sera veillé à ce que la formation prenne en compte les besoins de la profession.

2° Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'action de formation

En vigueur étendu

Pour permettre au salarié de faire état des formations dont il a bénéficié au cours de sa vie professionnelle et qui ne seraient pas sanctionnées par un diplôme, les entreprises délivreront des attestations de participation pour les formations organisées par leurs propres soins et demanderont aux organismes extérieurs de remettre directement aux stagiaires un exemplaire de l'attestation de suivi de stage.

Un dialogue entre l'entreprise et le stagiaire ayant suivi une formation spécifique à la profession sera l'occasion de faire le point sur les connaissances acquises lors de la formation et sur les éventualités d'évolution de la carrière de l'intéressé.

Les personnes ayant suivi avec succès une telle formation pourront, dès la vacance d'un poste correspondant à cette formation, faire acte de candidature auprès de la direction qui transmettra sa réponse dans un délai de 1 mois.

Une telle conception de la formation favorise la promotion interne chaque fois que possible plutôt que le recours aux recrutements extérieurs.

3° Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

En vigueur étendu

Les moyens donnés aux délégués syndicaux, aux comités d'entreprise et aux commissions de formation sont ceux reconnus par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnel, ses avenants, ainsi que par l'ensemble des textes législatifs et réglementaires applicables en ce domaine.

Les informations nécessaires leur seront transmises par les responsables de formation des entreprises ; le contenu et la périodicité de ces informations sont prévus par les textes précités mais pourront, pour tenir compte des spécificités propres à chaque entreprise, être précisés dans le cadre d'une concertation avec la direction au sein de la commission de formation.

La commission de formation constituée dans les conditions définies par l'article L. 434-7 du code du travail est composée de membres titulaires du comité d'entreprise et éventuellement d'autres salariés de l'entreprise. Le nombre total des membres de cette commission ne peut être supérieur aux 3/4 de celui des membres titulaires du comité d'entreprise tel qu'il est fixé à l'article R. 433-1 du code du travail.

Chaque membre de la commission de formation dispose d'un contingent annuel rémunéré de 4 heures. Cette commission se réunit normalement 2 fois par an.

4° Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

En vigueur étendu

Les parties signataires constatent l'utilité des formations complémentaires destinées aux jeunes à l'issue de leur scolarité qui ont été organisées jusqu'à présent à l'initiative de la profession et ont permis d'embaucher nombre d'entre eux sans problèmes ultérieurs d'intégration.

Elles s'engagent à chercher à développer ce type d'action ou à promouvoir toutes expériences ayant le même objet ; dans cet esprit, il sera, entre autres, cherché à conclure des conventions de jumelage avec les établissements de l'Education Nationale ou avec d'autres établissements d'enseignement ayant la capacité et la qualité requise.

Elles souhaitent que les entreprises de la formation contribuent au succès des formations alternées relatives à l'emploi des jeunes (contrats de qualification, d'adaptation à un emploi, d'initiation à la vie professionnelle). Les entreprises peuvent engager elles-mêmes ces types d'action en imputant les dépenses afférentes, selon les modalités légales, sur le 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,2 % formation continue (1) ; elles peuvent également verser tout ou partie de ces sommes à un organisme paritaire agréé.

Par ailleurs, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est chargée d'étudier les moyens d'aider les personnes auxquelles sont confiées la formation des jeunes dans les entreprises à compléter leur propre formation en ce domaine.

(1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 11 février 1998 (arrêté du 11 février 1998, art. 1^{er}).

NOTA : (1) Phrase exclue de l'extension par arrêté du 11 février 1998.

5° Durée, conditions d'application de l'accord et périodicité des négociations ultérieures

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le suivi de ses dispositions sera assuré par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle. Chaque année, cette dernière fera le point en vue d'une éventuelle modification ou adaptation de certaines dispositions.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national conclu dans le secteur de la gestion d'équipement thermiques et de climatisation climatisation JORF 21 février 1998.

La ministre de l'emploi et de la solidarité,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national du 14 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle conclu dans le secteur de la gestion d'équipements thermiques et de climatisation ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 janvier 1998 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 14 mai 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle, les dispositions dudit accord du 14 mai 1985, à l'exclusion des mots " sur le 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,2 % formation continue " figurant au troisième alinéa du point 4 (Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 Conventions collectives n° 85-25 en date du 16 juillet 1985.

Accord du 21 mai 1996 sur la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Texte de base

Formation

La fédération nationale de la gestion des équipements, de l'énergie et de l'environnement (FG 3 E), 5, rue de Téhéran, 75008 Paris,

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ;

Le syndicat national des combustibles, du chauffage et de l'habitat (SNCCH) affilié à la fédération Enermine CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires, tout en considérant la situation actuelle, s'accordent pour estimer que le présent accord s'inscrit dans une perspective dynamique de la profession.

De plus, au cours des dernières années, les partenaires sociaux ont mené une politique contractuelle active, concrétisée par la conclusion de nombreux accords.

Ces résultats témoignent de la continuité de la politique sociale de la branche et traduisent la volonté commune de poursuivre sur la voie de la modernisation sociale négociée.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi dans la branche et à éviter, dans toute la mesure du possible, que l'évolution technique ou économique n'ait des conséquences dommageables sur les emplois.

Elle contribue également à la réflexion sur la politique de formation de la branche ; à cet égard, les parties signataires rappellent l'extrême importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation, des qualifications et des compétences du personnel, atouts pour l'entreprise, pour le développement de l'emploi et pour l'évolution de carrière des salariés.

Compte tenu de ces considérations, les parties signataires ont entendu développer les principes suivants :

I. - FONCTIONNEMENT

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle se réunit une fois par an sauf si des problèmes graves concernant l'emploi se présentaient et pour lesquels une réunion exceptionnelle pourra se tenir à la demande d'au moins 2 organisations syndicales et dans les meilleurs délais.

Arrêté du 4 février 1998 : Le paragraphe 1 (Fonctionnement) est étendu sous réserve de l'application de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel modifié du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

II. - COMPOSITION

En vigueur étendu

En complément des articles 18-3 de la convention collective " Ouvriers- ETAM " et 19-4 de la convention collective des cadres, cette commission est composée de :

-3 délégués par organisation syndicale de salariés, permanent compris ;

-un nombre de représentants de la commission sociale de la FG 3 E au plus égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Elle est présidée par le président de la commission sociale de la FG 3 E ou par son représentant.

Lorsque cette commission se réunit en cas de procédure de licenciement collectif, assistent en plus à cette commission :

-un représentant de la direction de l'entreprise concernée ;

-des représentants du comité d'entreprise, choisis par le comité d'entreprise lui-même, qui sera invité à procéder à ce choix à l'occasion de la procédure de consultation.

S'il n'y a qu'un comité d'entreprise, désignation d'un représentant par catégorie de personnel concerné (cadres, maîtrise, hors maîtrise).

En cas de pluralité d'établissements :

-si un seul établissement est concerné, désignation d'un représentant au niveau de ce comité d'établissement, par catégorie de personnel concerné ;

-si plusieurs établissements sont concernés, désignation d'un représentant au niveau du comité central, par catégorie de personnel concerné. Si un établissement dont plus de dix salariés sont concernés par la mesure de licenciement n'est pas représenté au comité central, son comité d'établissement désignera un de ses membres qui s'ajoutera à la délégation.

III. - RÔLE

En vigueur étendu

La commission a essentiellement une mission générale au niveau de la branche de concertation, d'étude et d'information dans les domaines de l'emploi et de la promotion de la politique de formation dans la profession.

1. Emploi

La commission a pour tâche :

- de permettre une politique d'information et de concertation sur les problèmes généraux de l'emploi de façon à mettre en perspective les évolutions de l'emploi dans le cadre d'hypothèse économique et notamment de l'incidence sur l'emploi de l'introduction et du développement des nouvelles technologies ;

- d'aider les travailleurs en difficulté. Elle doit être informée des procédures de licenciement économique collectif dans les entreprises. Dans ce cas, la commission doit être saisie, par la direction de l'entreprise concernée, dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement. En cas de non-respect de cette procédure, les organisations pourront saisir la commission, lorsque le licenciement vise plus de 10 salariés dans une période de 30 jours ;

- de concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement. La commission doit recevoir communication de la situation du personnel qui serait affecté par des mesures de licenciement collectif. Ces informations devront porter sur les éléments suivants :

- nom et adresse de l'employeur ;

- nature et activité de l'entreprise ;

- nationalité, âge, sexe, lieu de travail, emploi et qualification des salariés concernés ;

- date à laquelle ils ont été embauchés ;

- calendrier des licenciements ;

- de procéder à l'examen au niveau de la branche des études en vue de permettre une meilleure connaissance de la nature des emplois, une meilleure corrélation entre définition des emplois et formations correspondantes, l'évolution passée des emplois et leurs évolutions prévisibles à moyen terme, compte tenu notamment des mutations technologiques ;

- de procéder à des études en vue de permettre une meilleure connaissance des moyens de formation, de perfectionnement et de reconversion professionnels existants pour les différents niveaux de qualification et de rechercher les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, l'adaptation à l'évolution des emplois et leur développement, et de formuler à cet effet toutes les observations et propositions utiles.

2. Formation

La commission a pour tâche :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;

- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;

- de suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application de l'accord conclu le 14 mai 1985, selon les dispositions de l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 ;

- de proposer les orientations à donner à la politique de formation de la profession en précisant les priorités à retenir. Pour mener à bien cette mission, la commission se référera à l'accord national sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 14 mai 1985. La commission exprimera pour chacune de ces situations un avis sur les tendances observées et les évolutions qu'elles traduisent et pourra, si elle l'estime nécessaire, formuler des propositions sur les efforts à mener prioritairement.

Sont concernés plus particulièrement les domaines suivants :

1. La formation initiale

et les premières formations technologiques ou professionnelles

La commission examine les modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la profession relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires ou supérieures.

Elle est destinataire des bilans et enquêtes, réalisés par les institutions compétentes, sur les enseignements conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel.

2. Conclusion de contrats d'objectifs avec l'Etat

La commission est consultée préalablement à la conclusion par l'Etat et la profession de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en oeuvre et à l'adaptation des enseignements proposés.

3. La formation en alternance des jeunes

La commission joue un rôle important concernant la mise en oeuvre des contrats d'insertion en alternance des jeunes :

- elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs ;

- elle définit les certificats de qualification professionnelle ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification. Elle proposera dans ce cas à la profession la reconnaissance de cette formation.

4. Les priorités de gestion du congé individuel de formation

La commission fait connaître aux OPACIF les priorités professionnelles qu'elle définit. Ces priorités sont prises en compte pour les congés individuels de formation visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

5. La mise en oeuvre des aides publiques en direction des entreprises

La commission est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elle est informée des conclusions de ces études.

La commission est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et la profession. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

Enfin, dans le cadre de ses missions, la commission procède chaque année à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant de l'Etat ;

- de l'évolution des certificats de qualification professionnelle développés dans le cadre du contrat de qualification ;

- des informations sur les activités de la formation professionnelle continue menées dans la profession.

NOTE : accord du 22 septembre 2015 article 18 BO 2015/51 :

"Le rôle de la CPNEFP est défini au titre III - Rôle 1. Emploi, 2. Formation de l'accord de branche du 21 mai 1996.

Les missions de la CPNEFP instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

- la CPNEFP pilote les travaux de l'observatoire des métiers qu'elle missionne ;

- elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation ;

- elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'observatoire des métiers ;

- elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et du suivi de leur mise en oeuvre ;

- elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA ;

- elle est chargée de la mise en oeuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par OPCALIA des actions de formation dans le cadre de la professionnalisation ;
- elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles ;
- elle mène une réflexion sur la fonction tutorale ;
- elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les 3 ans ;
- elle examine les conditions du présent accord dans les entreprises de la branche ;
- elle assure le suivi de l'accord ;
- elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts institutionnels.

Dans le cadre de la gestion des fonds elle peut décider d'affecter l'excédent sur les postes le nécessitant."

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation. JORF 17 février 1998.

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 mai 1996, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 2 mai 1996 portant extension de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 et des textes qui l'ont modifiée et complétée ;

Vu l'accord du 21 mai 1996 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 octobre 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1, 2, 3, 4

En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues 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 21 mai 1996 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le paragraphe 1 (Fonctionnement) est étendu sous réserve de l'application de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel modifié du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Article 2

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 21 mai 1996 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le paragraphe 1 (Fonctionnement) est étendu sous réserve de l'application de l'article 6 de l'accord national interprofessionnel modifié du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 4. - 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 Conventions collectives n° 96-30 en date du 13 septembre 1996.

Accord du 25 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle

Texte de base

Formation

La fédération française des entreprises gestionnaires de services aux équipements, à l'énergie et à l'environnement (FG3E),

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ;

Le syndicat national du chauffage et de l'habitat SNCH affilié à la fédération Enermine CFE-CGC ;

La fédération Force ouvrière (FG-FO) matériaux, céramique, thermique,

En vigueur étendu

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Préambule

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 en un véritable droit individuel encadré collectivement.

Les récentes réformes (accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et loi n° 2004-391 du 4 mai 2004), quant à elles, sont à l'origine d'un ensemble d'outils (entretien professionnel, outils de positionnement et d'évaluation, personnalisation des actions, auto-formation et e-formation...) qui devrait permettre à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'est intervenu le présent accord, lequel est sans préjudice des textes normatifs à paraître.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle (VAE, entretien professionnel, bilan de compétences) ;
- de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle (contrats et périodes de professionnalisation) ;
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle de conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du DIF, du CIF ;
- de préparer les jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'apprentissage ;
- de favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- de réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation.

Les parties signataires rappellent le rôle de la CPNE définie dans l'accord du 21 mai 1996, notamment en matière de formation professionnelle.

Elles conviennent de réexaminer et compléter cet accord au vu des dispositions du présent texte.

En conséquence, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Titre Ier : Choix de l'OPCA.

En vigueur étendu

Il est préalablement rappelé que :

- l'article L. 951-1, 2° du code du travail prévoit que chaque entreprise employant au minimum 10 salariés doit s'acquitter annuellement d'un " versement au moins égal à 0,5 % des rémunérations de l'année de référence [...] au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent livre et du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 " ;

- l'article L. 952-1, 2° du code du travail prévoit que les employeurs occupant moins de 10 salariés doivent s'acquitter annuellement d'un " versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence [...] au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévues au titre VIII du présent livre et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1 " .

Pour permettre la mise en place du présent accord, les entreprises mutualiseront les fonds au titre du 0,5 % et du 0,15 % visés ci-dessus au sein d'une section professionnelle paritaire de l'OPCIB.

Afin d'assurer une mise en oeuvre des actions au plus proche des régions, il a été convenu que l'OPCIB pourra déléguer, dans le cadre d'une convention conclue entre cette dernière et chaque OPCAREG, les services liés à l'information, à l'aide au montage administratif des dossiers de prise en charge pour les entreprises qui le souhaitent.

Titre II : L'observatoire prospectif des métiers et des qualificationsRL>

Objectifs et missions de l'observatoire.

Article 1er

En vigueur étendu

L'observatoire des métiers, créé au niveau de la branche professionnelle, piloté par la CPNE, a pour objectif d'apporter, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en oeuvre, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.

La mission de l'observatoire consiste à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.

Cette mission générale se décline en 3 fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper l'évolution démographique et celles des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- à la lumière de ces 2 premières fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place de parcours de professionnalisation.

Titre II : L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Fonctionnement : structure et organisation.

Article 2

En vigueur étendu

La CPNE pilote les travaux de l'observatoire des métiers dans le cadre des missions décrites à l'article 1^{er}.

En tant que de besoin, elle constitue en son sein des groupes de travail pour assurer le suivi des études décidées.

La diffusion du résultat des travaux de l'observatoire des métiers est décidée par la CPNE.

Ces résultats sont transmis aux partenaires sociaux de la branche et suivant les modalités qu'elle définira.

La CPNE est constituée conformément aux dispositions de la convention collective.

Dispositions financières.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties conviennent d'affecter jusqu'à 5 % du 0,5 % et du 0,15 % par an au financement de l'observatoire des métiers.

NOTA : Arrêté du 3 août 2005 : L'article 3 (Dispositions financières) du titre II (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail, aux termes desquelles les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont faites dans la limite du plafond fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005.

Titre III : L'apprentissage

L'apprentissage, priorité de la branche.

Article 4 En vigueur étendu

Les parties rappellent la forte priorité donnée par la profession à la conclusion de contrats d'apprentissage, qui permettent :

- aux apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances ;
- aux entreprises de la branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement de jeunes ainsi formés.

Il sera créé au niveau de la branche une bourse de l'emploi pour les apprentis en fin de formation au cas où l'entreprise formatrice ne pourrait garantir un emploi au jeune formé.

Conformément à l'article 42 de la convention collective des O/ETAM, la CPNE fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux.

Sur cette base, les parties signataires s'engagent à adapter et à compléter les conventions collectives.

Dispositions financières.

Article 5 En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 983-4 du code du travail, les fonds collectés par l'OPCIB seront, en partie, affectés aux dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis (CFA) conventionnés par l'Etat ou les régions.

Les parties conviennent d'allouer jusqu'à 33 % des 0,5 % et 0,15 % au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions suivantes :

- la CPNE, au regard des recrutements des apprentis réalisés dans les entreprises de la branche, établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à l'OPCIB ;
- au plus tard le 30 avril de chaque année, un budget prévisionnel dressé par les CFA sera transmis à la CPNE ;
- la partie des fonds transférée au CFA sera versée par l'OPCIB avant le 1^{er} juillet de chaque année ;
- chaque CFA bénéficiaire sera tenu de transmettre à la CPNE, avant le 15 mai de l'année suivante, un compte rendu annuel d'utilisation des fonds transférés par l'OPCIB ;
- le CFA transmet obligatoirement l'avis de son conseil de perfectionnement.

La CPNE peut en tant que de besoin auditionner la direction du CFA.

NOTA : Arrêté du 3 août 2005 :Le premier point du deuxième alinéa de l'article 5 (Dispositions financières) du titre III (Apprentissage) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-16-1 et L.983-4 du code du travail, aux termes desquelles la liste des CFA bénéficiant de transferts d'une partie des fonds versés à l'organisme paritaire collecteur agréé est déterminé par accord de branche.

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

Information et orientation.

Article 6 En vigueur étendu

Entretien professionnel.

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans.

Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés.

Les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit.

Passeport formation

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier ses aptitudes et ses compétences acquises soit par la formation initiale, soit du fait de ses expériences professionnelles.

La branche confie à la CPNE l'adaptation du modèle national de passeport formation aux spécificités de la branche.

Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

Actions de formation.

Article 7 En vigueur étendu

La branche entend également reconnaître comme action de formation toute action facilitant l'individualisation des parcours de formation : diagnostics, positionnement, préparation à la VAE, évaluation.

En outre la branche :

- favorisera les actions de formation permettant d'acquérir ou de renforcer les savoirs fondamentaux ;
- portera une attention particulière aux salariés ayant un faible niveau de qualification, à ceux dont la qualification professionnelle pourrait se révéler prochainement obsolète et à ceux qui doivent se reconvertir ;
- encouragera fortement et assurera la promotion de la validation des acquis de l'expérience pour les publics adultes : contrat de professionnalisation adulte, DIF, période de professionnalisation...

La CPNE pourra demander à l'observatoire des métiers une étude sur les emplois à faibles qualifications.

Le contrat de professionnalisation.

Article 8 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 21 septembre 2005 art. 1er en vigueur le 1er septembre 2005 BO conventions collectives 2005-42 étendu par arrêté du 23 mars 2006 JORF 7 avril 2006.

Les parties rappellent qu'elles privilégient l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Aussi elles conviennent de donner une priorité à la conclusion de contrats de professionnalisation au profit des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits à l'ANPE.

Les contrats de professionnalisation auront vocation à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnus.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

La durée pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) et la durée de la formation dépasser le minimum de 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation sans pouvoir excéder 25 % de ladite durée.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maladie du titulaire ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves prévues ci-dessus.

La durée des contrats de professionnalisation conclus avec des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, inscrits à l'ANPE, et dont la nature de la qualification l'exige, pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) et la durée de la formation dépasser le minimum de 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation sans pouvoir excéder 25 % de ladite durée.

Pour certains diplômes, titres et qualifications la durée de la formation pourra être portée à 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation après avis de la CPNE. La prise en charge des actions de formation par l'OPCIB se fait sur la base d'un forfait horaire qui est établi à 9,15 Euros à ce jour (art. D. 981-5 du code du travail). Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation au-dessus et au-dessous en fonction de la nature et du coût de la prestation ; la CPNE est chargée de sa mise en oeuvre.

La bourse de l'emploi pour les apprentis prévus à l'article 4 sera ouverte aux titulaires de contrat de professionnalisation à l'issue de leur formation.

Jusqu'à 29 % du 0,5 % et du 0,15 % sont réservés au contrat de professionnalisation et à la mission tutorale.

Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale :

- à 65 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- à 80 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 70 % et 85 % du Smic dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle d'un même niveau.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise.

Le développement du tutorat.

Article 9 En vigueur étendu

Les parties conviennent que le développement des missions de tutorat (tuteur dans le cadre de contrat ou de période de professionnalisation, maître de stage, maître d'apprentissage...) est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle.

En effet, le tuteur joue un rôle essentiel dans l'accueil, l'intégration du jeune dans l'entreprise, la confirmation de son projet professionnel par la transmission de sa propre expérience.

Les missions du tuteur - choisi sur la base du volontariat - ont pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés dans l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation.

Une réflexion sur la fonction tutorale sera menée au sein de la CPNE de la branche, notamment en vue de la rédaction d'une charte du tuteur.

L'employeur permet au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Un tuteur pourra encadrer de 1 à 3 salariés au maximum.

La branche encourage fortement les entreprises à reconnaître les missions exercées par les tuteurs.

Ainsi, pour favoriser l'exercice de cette mission tutorale, les parties mettent l'accent sur le fait que le salarié doit, au préalable, bénéficier d'une préparation et en tant que de besoin, d'une formation spécifique.

Jusqu'à 29 % des 0,5 % et 0,15 % sont réservés au contrat de professionnalisation et à la mission tutorale.

La période de professionnalisation.

Article 10 En vigueur étendu

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en activité. A cet effet, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

La loi prévoit que les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF prévu à l'article L. 933-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 931-1.

Les parties s'accordent pour que ces actions puissent se dérouler aussi intégralement pendant le temps de travail.

Conformément à l'article L. 982-1 du code du travail, les personnes éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
 - dont la qualification est insuffisamment adaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- ou
- ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- ou
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
 - les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
 - les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail (notamment les travailleurs handicapés) ;
 - les salariés dont l'inaptitude physique a été reconnue par la médecine du travail, et qui nécessite une mesure de reclassement dans un autre poste.

Les parties au présent accord conviennent de privilégier la mise en oeuvre des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, du fait :

- des évolutions technologiques ;
- des contraintes environnementales ;
- des évolutions des métiers ;
- de l'évolution professionnelle : accession à des fonctions nouvelles ou formation dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Sur cette base, et conformément à l'article 11 de l'accord national interprofessionnel, la CPNE est chargée du respect de ces priorités ; elle confie le suivi de la mise en oeuvre des périodes de professionnalisation à la section paritaire de l'OPCIB.

Jusqu'à 33 % des 0,5 % et 0,15 % sont réservés à la période de professionnalisation et au DIF.

Le droit individuel à la formation (DIF) Les règles générales relatives au DIF.

Article 11 **En vigueur étendu**

A compter du 1^{er} janvier 2005, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Les parties signataires décident que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie a acquis au titre du DIF, au titre de l'exercice 2004, 20 heures dès le 1^{er} janvier 2005. Pour tout salarié à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé pro rata temporis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé pro rata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des 12 derniers mois.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF.

- Mise en oeuvre et exercice du droit individuel à la formation.

La mise en oeuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié en liaison avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

La loi prévoit que le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail.

Toutefois, les partenaires s'accordent pour qu'il puisse aussi se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail si le salarié et son employeur en conviennent.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant minimum égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret. Cette allocation de formation est versée en complément de la rémunération mensuelle de l'intéressé.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue ou sur la contribution de 0,50 % et de 0,15 % versée au titre du financement des périodes de professionnalisation lorsque l'action de formation répond aux critères définis.

- Désaccord sur le choix de l'action de formation.

Lorsque, durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1.

- Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail.

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié peut bénéficier, avant la fin du délai de préavis, du financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de son expérience sur la base du montant de l'allocation de formation.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.

Jusqu'à 33 % des 0,15 % et 0,5 % sont réservés à la période de professionnalisation et au DIF.

- La CPNE examinera les questions relatives au droit individuel à la formation qui ne sont pas aujourd'hui traitées dans le cadre réglementaire.

Gestion des fonds.

Article 12

[En vigueur étendu](#)

La section paritaire de l'OPCIB, qui a en charge la gestion du budget du 0,5 % et du 0,15 %, pourra proposer à la CPNE à la fin du 3^e trimestre de l'année, et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA - DIF et période de professionnalisation - contrat de professionnalisation et missions tutorales - Observatoire des métiers), d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à l'OPCIB tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et doivent verser à cet organisme les sommes qui n'ont pas fait l'objet d'une utilisation directe avant le 30 décembre de l'exercice considéré.

Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 13

[En vigueur étendu](#)

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des 2 sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

A la demande de la CPNE, l'observatoire des métiers peut procéder à des études sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation, à l'emploi et à la promotion professionnelle.

Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises.

Article 14

[En vigueur étendu](#)

La branche considère qu'il est important d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Elle demande à la CPNE de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaire de l'OPCIB pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment ceux prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

Titre V : Le rôle des instances paritaires de la branche

Rôle de la CPNE.

Article 15

[En vigueur étendu](#)

Le rôle de la CPNE est défini par l'accord de branche en date du 21 mai 1996, dont les dispositions non contraires au présent accord restent en vigueur.

Les nouvelles missions de la CPNE instituées par le présent accord sont les suivantes :

- la CPNE pilote les travaux de l'observatoire des métiers ;
- elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation ;
- elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'observatoire des métiers ;
- elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et au suivi de leur mise en oeuvre ;
- elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à l'OPCIB ;
- elle est chargée de la mise en oeuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par l'OPCIB des actions de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles ;
- elle mène une réflexion sur la fonction tutorale ;
- elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les 3 ans ;
- elle examine les conditions d'application du présent accord dans les entreprises de la branche ;
- elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts avec les institutionnels.

Dans le cadre de la gestion des fonds (art. 12) elle peut décider d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

La CPNE se réunira dans les 3 mois après la signature du présent accord et établira un calendrier.

Titre VI : Dispositions diverses

Application de l'accord.

Article 16

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.
Bilan d'application

Les signataires de l'accord se réunissent tous les 3 ans en vue d'en faire le bilan d'application conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, et de l'article 15 du présent texte.

Adhésion, révision et dénonciation.

Article 17

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

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

Formalités de dépôt.

Article 18

En vigueur étendu

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, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Fait à Paris, le 25 novembre 2004.

Textes Attachés

Avenant du 21 septembre 2005 relatif au contrat de professionnalisation

La fédération française des entreprises gestionnaires de services aux équipements, à l'énergie et à l'environnement (FG 3 E), 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris,

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47 / 49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSVF) CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Le syndicat national du chauffage et de l'habitat SNCH affilié à la fédération ENERMINE CFE-CGC, 63, rue du Rocher, 75008 Paris ;

La fédération matériaux-céramique-thermique Force ouvrière, 170, avenue Parmentier, 75010 Paris,

Article 1er

En vigueur étendu

Le troisième paragraphe de l'article 8 " Le contrat de professionnalisation " de l'accord de branche du 25 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie est modifié ainsi :

(Voir cet article).

Article 2

En vigueur étendu

Cet avenant entre en vigueur le 1^{er} septembre 2005.

Article 3

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent avenant qui revêt un caractère impératif sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article 4 de l'accord de branche du 25 novembre 2004 les parties conviennent de se réunir en vue d'étudier l'évolution de l'apprentissage au sein de la branche.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant 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, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Fait à Paris, le 21 septembre 2005.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (n° 998). JORF 12 août 2005.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'accord national professionnel du 25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle des O/ETAM et cadres de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 janvier 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 29 juillet 2005,

Article 1er, 2, 3

En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 25 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle des O/ETAM et cadres de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

L'article 3 (Dispositions financières) du titre II (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail, aux termes desquelles les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont faites dans la limite du plafond fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005.

Le premier point du deuxième alinéa de l'article 5 (Dispositions financières) du titre III (Apprentissage) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 964-16-1 et L.983-4 du code du travail, aux termes desquelles la liste des CFA bénéficiant de transferts d'une partie des fonds versés à l'organisme paritaire collecteur agréé est déterminé par accord de branche.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national professionnel susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 national professionnel susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/52.

Arrêté portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans le secteur de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique. JORF 7 avril 2006.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;
Vu l'arrêté du 3 août 2005 portant extension de l'accord national professionnel du 25 novembre 2004, relatif à la formation professionnelle des O/ETAM et cadres de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique ;
Vu l'avenant du 21 septembre 2005 (Contrat de professionnalisation) à l'accord national professionnel susvisé ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 décembre 2005 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 16 mars 2006,

Article 1er, 2, 3

En vigueur

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de l'accord national professionnel du 25 novembre 2004, relatif à la formation professionnelle des O/ETAM et cadres de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, les dispositions de l'avenant du 21 septembre 2005 (Contrat de professionnalisation) à l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

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'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/42.

Accord du 26 octobre 1999 relatif au capital temps de formation

Texte de base

Capital temps de formation

La fédération nationale de la gestion des équipements de l'énergie et de l'environnement (FG3E) 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris,

La fédération nationale des salaires de la construction et du bois CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

La fédération FECTAM CFTC, 52, rue des Prairies, 75020 Paris ;

Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération Enermine CFE-CGC, 64, rue Taitbout, 75009 Paris,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises 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 ;

- de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983.

Préambule

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord s'intègre dans une démarche d'anticipation des évolutions des emplois et des qualifications de notre branche professionnelle.

Le capital temps de formation est un droit reconnu aux salariés qui leur permet sous certaines conditions définies au présent accord de suivre des actions de formation définies au plan de formation de l'entreprise, en vue du perfectionnement professionnel, de l'élargissement et de l'accroissement de leurs qualifications.

Il doit en particulier permettre aux salariés les plus fragilisés par l'évolution de nos métiers aussi bien à cause de leur niveau de qualification que de leur âge, de pouvoir évoluer, afin de mieux garantir leurs capacités professionnelles.

Publics prioritaires

Article 3

En vigueur étendu

Dans le cadre des orientations définies par la CPNE, les publics prioritairement éligibles au capital temps de formation sont les suivants :

- les salariés les moins qualifiés, d'un niveau égal ou inférieur au niveau V de la nomenclature des niveaux de formation de l'éducation nationale ;

- les salariés qui rencontrent des difficultés d'adaptation ;

- les salariés qui souhaitent acquérir une qualification professionnelle ;

- les salariés de tout niveau dont l'emploi est en évolution.

Une attention particulière sera apportée à la situation des salariés les plus âgés ainsi qu'à celle de ceux qui assurent le service d'intervention d'urgence et à celle de

ceux qui travaillent en équipes successives selon un cycle continu.

Actions de formation éligibles

Article 4

En vigueur étendu

Sont considérées comme éligibles au capital temps de formation et pouvant à ce titre être inscrites au plan de formation des entreprises les actions à l'intention des publics définis ci-dessus et ayant pour objet :

- d'élargir les compétences professionnelles ;
- d'accroître une qualification ;
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes ;
- de faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies, et aux mutations d'activité.

Durée des actions de formation éligibles

Article 5

En vigueur étendu

Afin de faciliter dans les petites entreprises le recours au capital temps de formation, il est convenu que la durée minimale des formations ouvertes au titre du capital temps de formation ne peut être inférieure à 105 heures en ce qui concerne les formations qualifiantes ou diplômantes. Plusieurs modules de courte durée pourront, si nécessaire, s'inscrire dans le cadre d'une formation globale de 105 heures minimum en cumul. Pour les formations tendant au perfectionnement ou à l'élargissement des connaissances pour faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise, la durée minimale est ramenée à 35 heures en cumul.

Ancienneté requise

Article 6

En vigueur étendu

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit au capital temps de formation est fixée à 2 ans au minimum dans l'entreprise ou dans la branche.

Délai de franchise

Article 7

En vigueur étendu

Un salarié ayant déjà suivi une action de formation dans le cadre du capital temps de formation ne peut prétendre au bénéfice d'une nouvelle formation à ce titre avant l'expiration d'un délai de franchise.

La durée de ce délai de franchise entre deux actions de formation est fixée à 2 ans, calculés à compter du dernier jour de réalisation de l'action de formation professionnelle précédemment suivie dans le cadre du plan de formation.

Demande du salarié

Article 8

En vigueur étendu

Tout salarié relevant des publics prioritaires et remplissant les conditions d'ancienneté et de délai de franchise définis dans le présent accord peut demander à son employeur, par écrit, à participer, à des actions de formation relevant du capital temps de formation.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'employeur fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le refus ou le report de la demande. En cas de refus de l'employeur, les raisons de ce refus sont communiquées à l'intéressé et au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du personnel pour information.

Lorsque plusieurs demandes se trouvent en compétition, les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre celles qui sont formulées par :

- les salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report ;
- les salariés dont la formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus valables, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ;
- les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise ou dans l'établissement ;
- les salariés n'ayant jamais bénéficié du capital temps de formation ;

- les salariés les plus fragilisés.

Conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, l'employeur a la faculté de différer le départ en formation dès lors que les absences simultanées au titre du capital temps de formation dépassent certains seuils :

- dans les établissements de 200 salariés et plus, si 2 % des effectifs sont déjà en formation au titre du capital temps de formation pour la même période.

- dans les établissements de moins de 200 salariés, si le nombre d'heures de formation demandé dans le cadre du capital temps de formation dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année ;

- dans les entreprises de moins de 10 salariés, si le départ en formation du salarié aboutirait à l'absence simultanée de deux salariés au titre du capital temps de formation.

Par ailleurs, pour des raisons motivées de service ou d'absences simultanées et après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur peut reporter la demande sans que ce report puisse excéder 9 mois. Le salarié peut présenter à nouveau sa demande avant l'expiration du report, s'il estime que les raisons qui l'ont motivée ont cessé d'exister.

Information

Article 9 En vigueur étendu

La consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation de l'entreprise prévue à l'article L. 933-3 du code du travail doit porter également sur les actions de formations accessibles aux salariés dans le cadre du capital temps de formation inscrites au plan de formation.

Chaque année, chaque entreprise ou établissement présente devant le comité d'entreprise ou d'établissement à l'occasion du rapport prévu par l'article L. 432.1.1 du code du travail, les domaines ou actions de formation considérées comme éligibles à l'utilisation du capital temps de formation compte tenu des évolutions en cours et des conséquences susceptibles d'en découler sur les qualifications et l'emploi.

Les parties signataires s'engagent à faire en sorte que les salariés soient informés des dispositions relatives à la mise en oeuvre du capital temps de formation.

En cas de départ de l'entreprise ou de l'établissement quelle qu'en soit la cause à l'exception du départ en retraite, il sera remis à chaque salarié un document faisant le point sur sa situation vis à vis du capital temps de formation.

Demande de prise en charge financière à l'OPCIB

Article 10 En vigueur étendu

Sur la base des demandes présentées par les salariés éligibles au capital temps de formation dans les conditions fixées ci-dessus, l'entreprise dépose auprès de l'OPCIB une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation conduites en application du capital temps de formation.

En fonction de la réponse des instances compétentes de l'OPCIB, l'entreprise fait connaître par écrit au salarié, son accord ou les raisons du rejet de la demande de participation à une action éligible au titre du capital temps de formation.

Lorsque toutes les demandes présentées dans le cadre du capital temps de formation n'ont pu faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCIB, les demandes à satisfaire en priorité l'année suivante sont, dans l'ordre, celles qui sont formulées par :

- les salariés dont la demande de départ en formation au titre du capital temps de formation a déjà fait l'objet d'un rejet de la part de l'entreprise ;

- les salariés dont la demande de départ en formation au titre du capital temps de formation a déjà fait l'objet d'un rejet de l'OPCIB ;

- les salariés n'ayant jamais bénéficié dans l'entreprise d'une action de formation au titre du capital temps de formation.

Dispositions financières

Article 11 En vigueur étendu

Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital temps de formation et incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCIB une contribution égale à 0,10 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution, affectée au financement du capital temps de formation, s'impute en déduction de la participation obligatoire au titre du congé individuel de formation.

Les actions de formation réalisées au titre du capital temps de formation sont financées par l'OPCIB dans la limite de 50 % du coût total de l'action.

La partie du coût de l'action non prise en charge par l'OPCIB est imputable sur le budget " plan de formation " de l'entreprise.

Date d'entrée en vigueur

Article 12 En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Chaque année la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sera informée de l'utilisation du capital temps de formation dans les entreprises et assurera le suivi de cet accord.

Six mois avant l'échéance, les parties se rencontreront pour faire le bilan de cet accord, et au vu de ce bilan, pourront éventuellement le reconduire avec des améliorations.

Textes Extensions

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans le cadre de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation. JORF 23 décembre 1999.

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 mai 1999, portant extension 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 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'arrêté du 22 janvier 1987 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 25 mai 1999, portant extension de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983 et des textes qui l'ont modifiée ou complétée ;

Vu l'accord national professionnel du 26 octobre 1999 (Capital temps de formation) conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 novembre 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application entrant dans celui de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 et dans celui 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 national professionnel du 26 octobre 1999 (Capital temps de formation) conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

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 Conventions collectives n° 99/44 en date du 3 décembre 1999.

Accord du 4 novembre 1985 relatif au champ d'application

Texte de base

Champ d'application

- Le syndicat national des entreprises de gestion d'équipements thermiques et climatisation (SNEC).
- La fédération nationale des travailleurs de la construction, branche exploitation de chauffage CGT ;
- La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;
- Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) CGC ;
- La fédération FECTAM CFTC ;
- La chambre syndicale nationale des entreprises de transports et de services auxiliaires des collectivités et administrations publiques (TACAP) ;
- La chambre syndicale nationale des entreprises d'enlèvement de déchets industriels (EDI) ;
- La fédération nationale des moyens de transport CGT ;
- La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;
- La fédération nationale Force ouvrière des transports ;
- La fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR) ;
- Le syndicat national des cadres de direction et de maîtrise des transports routiers et activités auxiliaires de transports CGC.

En vigueur étendu

Deux conventions collectives actuellement non étendues ont été conclues entre le SNEC et des syndicats de salariés (1).

La convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise du 7 février 1979, ainsi que celle des cadres, ingénieurs et assimilés du 3 mai 1983 régissent les rapports entre employeurs et salariés dans les entreprises dont l'activité a pour objet l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et d'usines d'incinération d'ordures ménagères, relevant des groupes suivants des nomenclatures d'activités et de produits en 1973 :

59.03 Commerces de gros de charbon, minerais et minéraux ;

59.04 Commerce de gros de produits pétroliers ;

08.02 Chauffage urbain et distribution d'énergies diverses. Ce groupe comprend la production et la distribution de fluides énergétiques tels que : eau chaude, vapeur, air comprimé, etc. ;

87.09 Enlèvement des ordures (services marchands), qui comprend la destruction des ordures, détritiques et déblais.

L'article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de nettoyage, d'enlèvement et de traitement des ordures ménagères du 25 mars 1957, applicable aux diverses catégories de personnel, conclue entre la TACAP et des syndicats de salariés, puis étendue par arrêté du 28 janvier 1958, inclut dans son champ d'application, entre autres activités, celles relevant du numéro 89.630 des nomenclatures d'activités économiques approuvées par les décrets n° 47-142 du 16 janvier 1947 et n° 49-1134 du 2 août 1949.

Ce numéro de nomenclature inclut les usines d'incinération des gadoues et ordures ménagères.

Les champs d'application des deux conventions collectives du SNEC, d'une part, et de la convention collective de la TACAP, d'autre part, couvrent tous deux la destruction des ordures ménagères par incinération. Il est souhaitable d'harmoniser cette situation, car certaines sociétés dont l'activité principale est l'exploitation de chauffage, et qui de ce fait adhèrent au SNEC, assurent l'exploitation d'unités d'incinération d'ordures ménagères avec ou sans production et distribution de

chaleur associées, soit en leur nom propre, soit par des filiales à caractère généralement local.

L'application au personnel exploitant ces unités d'une convention autre que celle du SNEC soulèverait des difficultés certaines, puisqu'il n'est pas distinct du reste du personnel d'exploitation et peut faire des va-et-vient entre diverses affectations possibles. L'obligation de lui appliquer une convention collective différente suivant ces affectations créerait des complications et des risques de conflits importants.

Afin d'éviter ces inconvénients, il est convenu ce qui suit :

1. La convention collective signée par la TACAP est applicable au personnel affecté aux unités d'incinération d'ordures ménagères sauf dans les cas visés aux paragraphes 2 et 3 ci-dessous ;

2. Les conventions collectives signées par le SNEC sont applicables au personnel affecté à des unités d'incinération d'ordures ménagères lorsque la société exploitante a pour activité principale l'exploitation de chauffage, telle qu'elle résulte des activités définies aux numéros 59.03, 59.04, 08.02 des nomenclatures d'activités et de produits précitées ;

3. Dans la mesure où elle appartiendrait en majorité à une ou plusieurs sociétés visées au paragraphe 2, une entreprise assurant l'incinération d'ordures ménagères et appliquant les conventions collectives du SNEC à la date du présent accord continuera à les appliquer.

Au cas où une telle entreprise n'appliquerait aucune convention collective, ou en cas de création d'une telle entreprise, elle devra choisir entre l'application des conventions collectives signées par le SNEC et celle signée par la TACAP.

Il sera procédé à ce choix par accord entre la direction et les représentants des salariés de l'entreprise habilités à cet effet dans un délai de 3 mois à compter du présent accord pour les entreprises qui n'appliqueraient aucune convention collective et dans un délai de 3 mois à compter de la date de leur création pour les entreprises créées postérieurement à la date du présent accord.

Si une telle entreprise n'a pas de représentants des salariés, la direction informera le personnel de la nécessité pour elle de procéder à un tel choix.

(1) Conventions collectives étendues depuis par arrêté du 22 janvier 1987 (J.O. du 3 février 1987).

(1) Conventions collectives étendues depuis par arrêté du 22 janvier 1987 (J.O. du 3 février 1987).

Accord national professionnel du 19 avril 1989 relatif à la formation des représentants du personnel au CHSCT des établissements de moins de 300 salariés.

Texte de base

Formation CHSCT

Préambule

En vigueur étendu

L'article L. 236-10 du code du travail précise que la formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT des établissements de moins de 300 salariés ainsi que son financement est une clause obligatoire des conventions collectives au sens de l'article L. 133-5 du code du travail.

Cette formation a pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail.

Elle revêt un caractère théorique et pratique. Elle tend à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son entreprise. Elle répond également aux caractères spécifiques de cette entreprise ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein du CHSCT

Article 1er

En vigueur étendu

Un membre du CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés assujettis à l'obligation légale de mise en place d'un CHSCT en application de l'article L. 236-1, alinéas 1 et 2 du code du travail, qui, à la date de la signature du présent accord, aura été désigné conformément à l'article L. 236-5, alinéa 1 du code du travail, ou qui le sera pour la première fois après cette date, peut bénéficier, sur sa demande exprimée 30 jours à l'avance, d'un congé de formation qui ne peut excéder quatre jours ouvrables. Deux autres membres du CHSCT, dont obligatoirement un membre de l'encadrement (agent de maîtrise ou cadre) qui, à la date de signature du présent accord, auront été désignés conformément à l'article L. 236-5, alinéa 1 du code du travail, ou qui le seront pour la première fois après cette date, pourront également bénéficier sur leur demande exprimée 30 jours à l'avance d'un tel congé de formation dans les établissements de 200 à 299 salariés. Ce congé, pris dans les conditions définies aux articles suivants n'est pas renouvelable. Il peut être fractionné après accord entre les intéressés et l'employeur, en fonction des dispositions légales en vigueur.

Une entreprise sans établissement distinct est considérée comme un établissement pour l'application du présent accord.

La formation sera suivie à une période compatible avec le fonctionnement du service (cf. article L. 451-3 du code du travail), est assurée soit par un organisme agréé au niveau national et figurant sur la liste publiée au Journal officiel, ou agréé au niveau régional et figurant sur une des listes arrêtées par les préfets de région après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Elle peut également être assurée dans le cadre de la formation interne à l'entreprise.

Le libre choix de l'organisme sera laissé au salarié.

Article 2

En vigueur étendu

La rémunération du ou des bénéficiaires de la formation ainsi que le droit aux congés payés sont maintenus pendant la durée du congé, cette durée étant assimilée à du travail effectif.

Article 3

En vigueur étendu

Les dépenses suivantes sont également prises en charge par l'employeur sur présentation de tout élément justificatif des frais engagés par le ou les stagiaires :

-les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe-avec supplément éventuel pour trains rapides-des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le domicile de l'intéressé jusqu'au lieu où est dispensée la formation. Dans la mesure où l'employeur a accepté le fractionnement du congé, il accepte de prendre à sa charge les frais de déplacement correspondant aux différentes parties de la formation ;

-les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 relatif au règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain ;

-les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder par jour et par stagiaire une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

Les dépenses prises en charge par l'employeur pour la formation du ou des membres du CHSCT, telles que définies ci-avant et au titre du présent accord ne s'imputent pas sur la participation instituée en matière de formation professionnelle continue par les articles L. 950-1 et suivants du code du travail.

Article 4
En vigueur étendu

Le congé de formation est imputé sur le contingent des congés de formation économique, sociale et syndicale.

Article 5
En vigueur étendu

L'organisme chargé d'assurer la formation délivre à l'intéressé, à la fin de son stage, une attestation d'assiduité que celui-ci remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Article 6
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres organisations signataires par pli recommandé avec avis de réception.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 28/09/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2484-0