

**ACCORD NATIONAL DU 03 JUILLET 2008 DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS
D'INGENIEURS-CONSEILS, SOCIETES DE CONSEIL DU 15 DECEMBRE 1987
SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES
(GPEC)**

Préambule

A partir de 2004, au sein de la Branche des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils, les partenaires sociaux ont souhaité inscrire une logique de recherche d'anticipation et de prévention dans leurs principes directeurs. Ainsi, l'accord sur la formation professionnelle conclu le 27 décembre 2004 par l'ensemble des acteurs de la Branche a eu pour objectif d'instituer la formation et le développement des compétences des salariés en tant que priorité.

Les parties y ont affirmé l'importance d'assurer le développement professionnel et personnel des salariés et de maintenir une adéquation entre les services proposés par les entreprises et les besoins du marché.

Les Partenaires Sociaux n'ont cessé de prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires. Il peut s'agir plus particulièrement de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 qui introduit des obligations en la matière tant au niveau des Branches¹ que des entreprises², ou plus récemment encore le rappel de principes directeurs et de dynamisation de la démarche de GPEC institué par l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008³.

Dans le prolongement de ces premières actions et sur la base des travaux réalisés par l'Observatoire de la Branche, cette dernière s'est dotée d'outils, notamment dès 2005, d'un référentiel Métiers, élément structurant de notre politique de Branche.

La Branche se compose d'une pluralité de métiers qui se caractérisent essentiellement par des activités intellectuelles à haute valeur ajoutée. Ces métiers sont répartis sur l'ensemble du territoire, avec une concentration en Ile de France et dans les grandes métropoles.

Sur la base de cette diversité de métiers, les parties souhaitent étudier l'évolution de certaines tendances économiques et leurs conséquences sociales (développement de l'externalisation et de la délocalisation, la pression sur les prix et les coûts, la concentration, le référencement et l'industrialisation, l'exigence d'égalité des chances dans l'emploi et la gestion de la diversité sociale, l'âge, ...).

Dans un tel cadre, les parties signataires entendent développer au sein de la Branche une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cet accord s'inscrit dans un cadre plus général de négociations portant sur le rôle de la CPNE, éventuellement des autres instances paritaires de la branche et de réflexions sur une politique de GPEC pour les entreprises de moins de 300 salariés et plus de 300 salariés.

A l'issue des négociations, les parties sont convenues des dispositions suivantes :

¹ Articles L 2241-4 CT (art. L. 132-12-2 anc.), L 2242-15 et L 2242-16 CT (L 320-2 anc.), L. 2241 -6 CT (L.934-2 anc.), ...

² Articles L 2242-15 CT (L 320-2 ancien CT)

³ Article 9 de l'ANI du 11 janvier 2008 extraits annexés au présent accord

Jacques
AR 1/5
Ga
h

Article 1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises quels que soient le métier et l'activité exercés, et relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) et de l'ensemble de ses annexes.

Article 2 Objectifs de l'accord

Les partenaires sociaux mettent en place une démarche permettant aux différents acteurs de la Branche tant nationaux que régionaux – partenaires sociaux, entreprises, représentants des salariés – d'accompagner et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Cette démarche paritaire doit permettre la mise en place d'outils et dispositions permettant aux entreprises de mettre en place une démarche GPEC et aux salariés, d'être acteurs de leur évolution. Il peut s'agir, par exemple de dispositifs tels que les entretiens professionnels, les bilans de compétences, ou le développement de la formation.

L'accord permettra ainsi la mise en place une politique d'emploi et de formation en articulation avec le référentiel-métiers ré-actualisé de la Branche et la CPNE, respectivement outil et une instance moteurs dans cette logique d'anticipation.

Elle devra prendre en compte tant l'égalité professionnelle que la gestion des âges au sein de l'ensemble de nos métiers.

Conformément à l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008⁴, les parties signataires entendent dissocier la GPEC et la gestion des procédures de licenciements collectifs et des PSE.

Article 3 Mise en place de la démarche prospective

Article 3.1 Principes de cette démarche

Les parties signataires entendent axer la démarche autour de 2 principes:

- Éclairer les entreprises sur les tendances d'évolution de l'environnement économique et technologique.

Cet éclairage pourra être fait sur la base d'études macroéconomiques sectorielles, par métier ou segment de métiers, de la Branche ou sur la base d'exploitation de notes de conjonctures économiques, ensemble d'études réalisé par les acteurs de la Branche.

- Poursuivre l'accompagnement des entreprises de la Branche. Cet accompagnement pourra se baser sur des dispositifs déjà existants ou futurs :

- o La politique de formation de la Branche définie par la CPNE,
- o La mise en place de moyens permettant aux entreprises et salariés d'identifier des trajectoires professionnelles en leur donnant une visibilité sur ces parcours,
- o La diffusion des résultats des travaux des observatoires prospectifs des métiers sectoriels et transverses et des qualifications mis en place par les Branches professionnelles⁴ pour les métiers sectoriels et transverses.

⁴ Principe directeur édicté par l'ANI du 11 janvier 2008 et devant être repris dans l'accord de Branche, en tant que principes et/ou d'actions

Afin d'éclairer les entreprises et de poursuivre leur accompagnement, la démarche sera réalisée à partir d'études prospectives permettant de décrire les évolutions majeures des métiers de la Branche et leurs conséquences en termes d'emploi.

Ces travaux porteront notamment sur:

- o L'actualisation triennale du Référentiel métiers de la Branche
- o Le développement de ce référentiel afin de couvrir l'ensemble des métiers y compris les fonctions transverses des services internes telles que DRH, DAF, Logistique, qualité ...
- o La multiplication des actions régionales
- o Le développement d'actions spécifiques à un bassin d'emploi ou d'une région
- o Les différents aspects de la mobilité tels que la mobilité fonctionnelle, technique ou géographique avec une segmentation homme / femme
- o Les thématiques liées à l'âge et l'ancienneté dans la fonction
- o Le handicap
- o L'égalité professionnelle

Article 3.2 Acteurs de la démarche méthodologique

La définition et le pilotage de cette démarche s'appuient sur les contributions des 5 instances paritaires de la Branche, en fonction de leur objet respectif : la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale (CPCCN)⁵, la Commission Paritaire Nationale à l'Emploi (CPNE)⁶, l'Observatoire Paritaire de l'Ingénierie Informatique Etudes et Conseils (OPIIEC)⁷, le Fonds d'Assurance sur la Formation Ingénierie Etudes et Conseil (FAFIEC)⁸ et l'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective (OPNC)⁹.

Afin d'encadrer la démarche, les parties signataires rappellent que la CPNE en tant qu'instance de la Branche en charge de l'emploi, formation et compétences est compétente pour traiter de la GPEC.

Aussi, les parties conviennent de formaliser cette prise en charge de la GPEC par la CPNE par un avenant à l'accord du 19 mai 1995 portant création de la CPNE, afin de faire évoluer l'objet de cette dernière de décrire et mettre en œuvre les modalités d'application et de déclinaison de cette démarche.

Article 3.3 Etapes de la démarche méthodologique

La démarche établie au sein de la Branche et pour chaque métier étudié tant au niveau national que régional, sera conduite selon un calendrier de travail réparti sur 3 années glissantes.

Une première phase, dite de recherche et de compréhension, doit permettre aux différents acteurs d'obtenir une vision et/ou un diagnostic des métiers émergents, des métiers en évolution, des métiers à risques, des tendances à surveiller ou à approfondir.

Les travaux seront conduits suivant une démarche visant à comprendre l'évolution de notre environnement et son impact sur nos métiers :

- des facteurs d'évolution de nos métiers : Analyse des facteurs macro-économiques qui influencent notre environnement : facteurs sociaux, politiques et géopolitiques, économiques, technologiques sociodémographiques, etc.
- des nouvelles tendances de la demande des clients : Analyse de l'impact de ces facteurs sur la stratégie et la demande de nos donneurs d'ordre

⁵ CCN Décembre 1987

⁶ Accord du 19 mai 1995 et avenant du 17 mai 2005

⁷ Association loi 1901 dont les statuts ont été déposés en mars 2000, Accord du 28 juillet 2003 relatif au financement de l'OPIIEC

⁸ Accord du 14 décembre 1994 et ses avenants du 24 janvier 1995, 15 janvier 1999 et 17 mai 2005

⁹ Accord du 15 septembre 2005

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several initials, located at the bottom right of the page.

- des évolutions de nos métiers par secteur d'activités : Analyse de l'évolution de la demande des clients sur l'organisation et l'offre de nos sociétés
- des évolutions des besoins en emplois et compétences par secteur d'activités et par région : Analyse de l'impact de l'adaptation stratégique de nos sociétés sur leurs besoins en ressources humaines.

Sur la base des études et travaux ainsi menés, une deuxième phase, dite d'information, de partage, et de définition de programmes d'actions permettra, dans un deuxième temps, aux différents acteurs de s'approprier les résultats de la démarche, d'échanger et débattre sur cette base. Suivra une troisième phase, pour mettre en œuvre des plans d'actions permettant d'éclairer et d'accompagner les entreprises.

Les modalités de restitution paritaire des travaux seront déterminées par la CPNE.

Sauf décision contraire de la CPNE les fédérations constitutives de la Branche peuvent communiquer de façon libre sur les contributions et les études, dans le respect de l'exactitude des informations issues de chaque contribution ou étude et de la propriété des études.

Article 4 Suivi de la mise en œuvre de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'issue de la troisième année. Il sera ainsi procédé à l'examen de la démarche, afin d'évaluer son efficacité et de convenir des conditions de sa mise en œuvre.

Article 5 Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit sa signature.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de six mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la Convention Collective Nationale.

La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

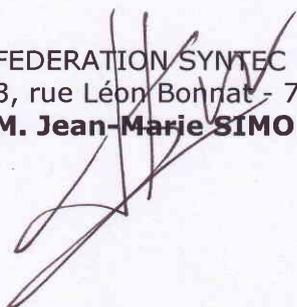
Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6¹⁰ et D.2231-2 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

¹⁰ Anc art. L. 132-10

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "cc", "AR", "m", "G", "R", and "R".

Fait à Paris, le 3 juillet 2008

FEDERATION SYNTEC
3, rue Léon Bonnat - 75016 PARIS
M. Jean-Marie SIMON



FEDERATION CICF
4, avenue du recteur Lucien Poincaré-75016 PARIS
M. François AMBLARD



CFE/CGC/FIECI
35, rue du Fbg Poissonnière - 75009 PARIS
M. Jean-Claude CARASCO



CGT-FO Fédération des Employés et Cadres
28, rue des Petits Hôtels - 75010 PARIS
Mme Catherine SIMON



CFDT / F3C
47/49 avenue Simon Bolivar - 75019 PARIS
Mme Annick ROY



CFTC/CSFV
251, rue du Faubourg St Martin- 75010 PARIS
M. Gérard MICHOD

CGT (Fédération des sociétés d'études)
263, rue de Paris - Case 421 - 93514 MONTREUIL CEDEX
M. Noël LECHAT

