

ANNEXE 6

EMPLOI ET FORMATION

ANNEXE 6-1

ACCORD NATIONAL DU 27 DÉCEMBRE 2004
SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONCLU DANS LE CADRE DE LA
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 15 DÉCEMBRE 1987
DES BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES DES CABINETS D'INGÉNIEURS CONSEILS
ET DES SOCIÉTÉS DE CONSEIL

ANNEXE 6-2

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI DE L'INGENIERIE,
DES SERVICES INFORMATIQUES ET DU CONSEIL

ANNEXE 6-3

ACCORD CONSTITUTIF DE L'ORGANISME PARITAIRE
COLLECTEUR AGRÉÉ (OPCA/FAFIEC)

ANNEXE 6-4

ACCORD NATIONAL DU 18 FÉVRIER 1999 SUR L'INSERTION DES JEUNES
PAR LA FORMATION EN ALTERNANCE

ANNEXE 6-5

ACCORD NATIONAL DU 8 MARS 2001 SUR LA MISE EN PLACE
D'UN DISPOSITIF PERMETTANT LA DÉLIVRANCE DE
CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

ANNEXE 6-6

ACCORD NATIONAL DU 13 JUILLET 2001
RELATIF AU CAPITAL DE TEMPS DE FORMATION

ANNEXE 6-7

ACCORD PARITAIRE DU 8 JUILLET 1993
RELATIF AUX FINS DE CHANTIERS DANS L'INGENIERIE

ANNEXE 6

EMPLOI ET FORMATION (SUITE)

ANNEXE 6-8

ACCORD NATIONAL DU 15 JANVIER 1999 RELATIF AUX
TRAVAUX EXCEPTIONNELS LIÉS AU PASSAGE À L'EURO ET À L'AN 2000

ANNEXE 6-9

ACCORD NATIONAL DU 13 JUILLET 2001 RELATIF AUX
TRAVAUX EXCEPTIONNELS LE DIMANCHE ET
LES JOURS FÉRIÉS LIÉS AU PASSAGE À L'EURO

ANNEXE 6-10

ACCORD NATIONAL DU 27 MAI 2002 RELATIF À LA CESSATION
D'ACTIVITÉ DE CERTAINS TRAVAILLEURS SALARIÉS

**ACCORD NATIONAL DU 27 DÉCEMBRE 2004
SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE
CONCLU DANS LE CADRE
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU 15 DÉCEMBRE 1987
DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES,
DES CABINETS D'INGÉNIEURS CONSEILS ET
DES SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

PREAMBULE

De façon constante, les acteurs sociaux de la Branche, accordent une forte importance à la gestion des ressources humaines et, en particulier, à la formation.

En effet, le développement des compétences des collaborateurs constitue une des clefs de la performance des entreprises de la Branche, tant par le maintien d'une adéquation par rapport aux besoins du client et des marchés, que par l'assurance du développement professionnel et personnel des salariés.

Cette importance s'est traduite par :

- la Convention Collective du 15 décembre 1987,
- l'accord du 19 mai 1995 sur la CPNE,
- l'accord constitutif du FAFIEC et ses avenants,
- l'accord constitutif de l'OPIIEC du 29 mars 2000,
- l'accord du 18 février 1999 sur la formation des jeunes en alternance,
- l'accord du 8 mars 2001 sur la délivrance des CQP,
- l'accord du 13 juillet 2001 sur le Capital de Temps de Formation,
- la convention cadre de coopération avec le Ministère de l'éducation nationale et l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage du 22 décembre 2003.

Les parties entendent, à travers la discussion du présent accord, donner une impulsion nouvelle à ce qu'elles considèrent comme une priorité absolue : la formation professionnelle et le développement des compétences.

Les parties visent ainsi à :

- attirer et intégrer dans les entreprises de la Branche des jeunes, des salariés en début de carrière et des salariés plus expérimentés,
- concourir au maintien, au développement et à l'évolution des compétences des salariés dans la Branche.

Les enjeux économiques, technologiques, financiers, démographiques et humains auxquels les entreprises de la Branche ont à faire face, rendent ces objectifs vitaux pour le secteur.

Dans ce but, les discussions et les accords qui les concrétisent, portent sur :

- l'amélioration du pilotage de l'offre de formation, en contenu et en volume, au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des compétences, tant pour l'accès à l'emploi (formation initiale) que pour le maintien dans l'emploi et les évolutions professionnelles (formation continue),
- l'adaptation des structures et des moyens de la formation, notamment dans les entreprises de moins de dix salariés,
- le développement d'un dispositif de certification des compétences et des qualifications et de la mise en place progressive des pratiques de validation des acquis de l'expérience,
- le développement de la connaissance des métiers de la Branche pour mieux valoriser leur image auprès des jeunes,

- la promotion de l'égalité d'accès des différents publics aux formations,
- la prise en compte du droit de la formation professionnelle, issu des accords nationaux interprofessionnels du 20 septembre, du 5 décembre 2003 et du 1^{er} mars 2004 ainsi que de la Loi du 4 mai 2004 et de ses décrets d'application.

A ce titre, les parties tiennent à souligner que les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, tout en rappelant les obligations pesant sur les entreprises en matière d'adaptation professionnelle des salariés, rendent ceux-ci pleinement acteurs de leur évolution professionnelle. Elles affirment leur volonté d'inciter les entreprises et les salariés à optimiser les mesures nouvellement mises en place et à les saisir comme autant d'opportunités en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle dans les entreprises de la Branche.

TITRE UN

L'INFORMATION ET L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 1-1

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Dans le champ d'activité de la Branche, le développement des compétences et l'évaluation professionnelle sont des éléments clés de la relation contractuelle entre l'entreprise et ses salariés en raison :

- du caractère le plus souvent intellectuel des prestations assurées,
- des modalités d'exercice des missions qui requièrent une grande autonomie,
- du renouvellement fréquent des missions qui nécessite une grande capacité d'adaptation,
- de la qualité de la relation avec les clients qu'exigent les métiers du service,
- de son caractère essentiel pour l'employabilité des salariés.

La valeur de ces prestations dépend donc pour une part très importante de paramètres qualitatifs liés aux compétences des salariés.

De ce fait, les salariés de la branche doivent bénéficier d'un entretien professionnel au minimum

tous les deux ans. Cet entretien a lieu soit à l'initiative du salarié et doit se réaliser dans les 3 mois à compter de la date de la demande, lorsque la périodicité de deux ans est arrivée à terme, soit à l'initiative de l'employeur ou de l'un de ses représentants.

Cet entretien pourra porter notamment sur :

- les objectifs professionnels du salarié, de la période qui vient de s'écouler et de la période à venir,
- les réalisations du salarié,
- les compétences du salarié en regard des compétences cibles de son métier,
- les compétences du salarié en regard de ses performances,
- le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien,
- les hypothèses d'évolution à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en œuvre,
- les actions de formation à engager à court, moyen et long terme, et à classer par priorité.

La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail et l'entretien est mis en œuvre au sein de l'entreprise. Pour ce faire, les personnels, chargés de conduire ces entretiens, doivent être informés de la stratégie de formation de leur entreprise et des différents dispositifs de formation, être formés à leur mission managériale et notamment à la conduite d'entretien et doivent maîtriser les référentiels emplois compétences des métiers de l'entreprise, s'ils existent.

Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte-rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise. En outre, l'entretien doit donner lieu à une conclusion écrite partagée entre les deux parties, chacune devant pouvoir exprimer sa position. Un document type de conclusions d'entretien, propre à la Branche et à ses métiers, sera établi lors d'une réunion paritaire et ce avant le 30 juin 2005. Il sera utilisé par les entreprises n'en disposant pas.

Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un bilan social, ces modalités pourront faire l'objet d'une information du comité d'entreprise et une rubrique relative à la mise en œuvre des entretiens professionnels pourra être introduite dans le bilan social. Par ailleurs et en tout état de cause, les institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sont informées des éléments quantitatifs et statistiques relatifs à la tenue des entretiens, et notamment les formations définies à l'issue de l'entretien et ayant recueilli l'accord de l'évaluateur et du salarié.

ARTICLE 1-2

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Au-delà de l'entretien professionnel, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences afin d'avoir le diagnostic d'un conseiller extérieur à l'entreprise sur ses compétences, ses aptitudes et ses motivations. Dans le cadre de ce bilan, le salarié peut ensuite construire un projet professionnel à court ou à moyen terme, accompagné ou non d'un projet de formation ou de VAE.

Chaque salarié peut bénéficier d'un congé bilan de compétences (CBC) après cinq ans, consécutifs ou non, d'ancienneté en qualité de salarié, dont 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie. Cette possibilité est renouvelable tous les cinq ans.

Les salariés prioritaires sont les suivants, sans que l'ordre de cette énumération soit préférentiel :

- les salariés les moins qualifiés,
- les salariés de retour de congé, hors congé de formation, d'une durée supérieure ou égale à un an,
- les salariés de retour d'expatriation ou de mission longue n'ayant pas bénéficié de formation durant cette période, d'une durée supérieure ou égale à deux ans,
- les salariés en " intercontrat " de plus de 6 mois.

Le bilan de compétences s'effectuera dans le cadre du Congé Bilan de Compétences (CBC), ou dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF) si le salarié n'a pas les droits exigibles pour le CBC, ou encore dans le cadre d'une période de professionnalisation.

En tout état de cause, après 20 ans d'ancienneté d'activité professionnelle ou à compter de son 40e anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences ou d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience, mis en œuvre selon les dispositions du paragraphe précédent.

Pour les entreprises soumises à l'obligation d'établir un bilan social, une rubrique relative au nombre de bilans de compétences effectués dans l'année y sera introduite.

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions législatives en vigueur, le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus de ce dernier de consentir à un bilan de compétences ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le contenu ainsi que les modalités de déroulement du bilan de compétences sont définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 1-3

LE PASSEPORT FORMATION

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son "passeport formation" qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Dans le respect des évolutions législatives et réglementaires, ce "passeport formation" recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

ARTICLE 1-4

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

La Branche s'engage à développer la pratique de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières et la gestion collective des emplois.

La VAE permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

- d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de la Branche, dès lors qu'il justifie d'une durée minimale de trois ans d'activité professionnelle en rapport avec la certification visée.

La Branche mettra donc en œuvre les dispositions suivantes pour faciliter cette pratique :

- l'information,
- l'orientation,
- la mise en œuvre prioritaire des formations complémentaires en vue d'obtenir les diplômes,
- la reconnaissance des nouvelles qualifications,
- le financement par l'OPCA de Branche des démarches et de la constitution du dossier pour le salarié et des jurys de validation.

Dans ce cadre et en cohérence avec le référentiel métiers, la CPNE définira la liste des CQP accessibles par la VAE et la Formation Professionnelle.

Pour ce faire, la CPNE saisira notamment l'Observatoire des métiers de la Branche en vue de la réalisation puis de la maintenance de ce complément du référentiel métiers.

Les signataires du présent accord se donnent pour objectif d'établir, d'ici à la prochaine négociation de Branche obligatoire sur la formation professionnelle et pour des fonctions essentielles de chaque secteur de la Branche, des parcours types permettant l'accession aux CQP par la VAE et la formation professionnelle.

TITRE DEUX

LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE POUR LES SALARIÉS

ARTICLE 2-1

LES PRINCIPES DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Les parties constatent que, pour le secteur des prestations intellectuelles, l'actualisation des compétences et par conséquent la formation tout au long de la vie constituent :

- un élément clé de la compétitivité des entreprises,
- le fondement du développement de l'employabilité de leurs salariés.

La formation tout au long de la vie revêt de multiples formes :

- la formation initiale, acquise au cours des périodes d'enseignement primaire, secondaire ou supérieur,
- les stages collectifs de formation professionnelle continue,
- les stages individuels de formation continue,
- l'apprentissage par l'expérience, accompagné ou non de tutorat,
- la participation à des conférences ou des séminaires,
- l'autoformation,
- la préparation et la délivrance de séquences d'enseignement ou de formation,
- ainsi que toute adaptation au poste de travail et toute acquisition de savoirs, savoir-faire et savoir-être,
- etc...

Les actions de formation continue peuvent avoir lieu notamment dans le cadre :

- du plan de formation de l'entreprise,
- du droit individuel à la formation,
- du congé individuel formation,
- des contrats et des périodes de professionnalisation,
- du congé enseignement.

Les situations d'acquisition des connaissances et des compétences peuvent avoir lieu :

- en mode présentiel, collectif ou individuel,
- en mode virtuel, synchrone ou asynchrone, à distance ou non (EAO).

Dans cette perspective, les parties s'accordent pour :

- reconnaître la nécessité d'élaborer des parcours de formation personnalisés,
- déclarer que ces parcours de formation personnalisés sont notamment abordés au cours des entretiens professionnels, définis à l'article 1-1 du présent accord.

En conséquence, pour faciliter le développement de ces parcours individualisés, pourront faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA, selon des modalités définies par le présent accord ou à définir ultérieurement :

- les coûts induits par la préparation et l'exercice de la fonction tutorale, ainsi que par la formation des tuteurs et des formateurs,
- les investissements des entreprises pour développer l'ingénierie de formation, la formation et l'évaluation par les technologies de l'information et de la communication,
- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie de formation,
- les dépenses liées à la préparation des actions de VAE au-delà du congé VAE.

ARTICLE 2-2

LES ACTIONS CONDUITES DANS LE CADRE DU PLAN DE FORMATION

2.2.1 PROGRAMME PLURIANNUEL DE FORMATION

Dans le cadre du développement d'une gestion anticipée des compétences, les politiques de formation des entreprises pourront prendre en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par la Branche.

Les parties incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année un programme pluriannuel de formation qui tient compte de ces objectifs et de ces priorités ainsi que des perspectives économiques et démographiques, et de l'évolution des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise.

Ce programme, s'il est établi, définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, est consulté sur ce programme pluriannuel de formation et sur les conditions de son déroulement. Cette consultation, au cours de laquelle l'entreprise précise les buts poursuivis par ce programme au regard des éléments cités ci-dessus, a lieu dans le dernier trimestre précédant la période pluriannuelle susvisée. Cette consultation se fait au cours de l'une des deux réunions spécifiques prévues à l'article L934-4 du Code du Travail.

Un bilan de la mise en œuvre de ce programme pluri-annuel est présenté pour avis aux institutions représentatives du personnel avant la fin du premier semestre suivant la période pluriannuelle.

2.2.2 LE PLAN ANNUEL DE FORMATION

2.2.2.1 CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL SUR LE PROJET DE PLAN DE FORMATION, L'EXÉCUTION DU PLAN ET LE BILAN DE FORMATION

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les institutions représentatives du personnel seront consultées chaque année sur :

- les orientations générales en matière de formation et le projet de plan de formation de l'année à venir, précisant les objectifs poursuivis ainsi que le calendrier de mise en œuvre,
- le suivi de l'exécution du plan de formation de l'année en cours,
- le bilan de formation de l'année précédente.

2.2.2.2 COMPOSITION DU PLAN DE FORMATION PAR NATURE D' ACTIONS DE FORMATION

Conformément à l'article L.900-2 du code du travail, le plan de formation de l'entreprise est composé des actions de formation suivantes :

1° Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;

2° Les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;

3° Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

4° Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;

5° Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

6° Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative ;

7° Les actions de formation continue relative à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique.

Entrent également dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il en est de même des actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle figurant sur une liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, soit propres à la Branche, soit parmi celles enregistrées au R.N.C.P. les certifications validées par la CPNE pour la Branche.

2.2.2.3 ACTIONS DE FORMATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Les actions d'adaptation au poste de travail ont lieu pendant le temps de travail et sont rémunérées au taux normal.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Dans ce cas, sous réserve d'un accord d'entreprise ou à défaut d'un accord écrit avec le salarié, si le départ en formation conduit le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent pas lieu ni à repos compensateur ni à majoration dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié. Pour les personnels au forfait jours, ce temps de formation ne s'impute pas sur leur forfait dans la limite de 4% de celui-ci. Le dépassement au-delà de la durée conventionnelle est rémunéré au taux normal.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, se dérouler en dehors du temps de travail, dans la limite, par année civile et par salarié, de 80 heures ou pour les personnels au forfait jours, de 5 % de leur forfait.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence, conformément au décret 2004-871 du 25 août 2004 ; le salaire horaire de référence pour le montant du calcul de l'allocation est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes versées au salarié par son entreprise au cours des douze derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes douze derniers mois. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par :

rémunération nette annuelle / [(151,67 x 12 mois x (nombre de jours de la convention individuelle de forfait / 217)]

ARTICLE 2-3

LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)

a) Définition :

Tout salarié employé à temps plein sous contrat à durée indéterminée bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation. Ce droit est d'une durée de 20 heures. Le DIF est destiné à permettre de suivre des actions de formation professionnelle.

b) Salariés concernés :

b1) Le bénéfice du DIF est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui l'emploie. Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA) relève de cette disposition.

b2) Tout salarié sous contrat à durée déterminée, à l'exclusion du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, peut bénéficier d'un DIF calculé prorata temporis, subordonné à une ancienneté :

- de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années,
- dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée, au cours des douze derniers mois civils

Le financement des actions de formation dans le cadre du DIF des salariés en contrat à durée déterminée est assuré par les FONGECIF.

L'enquêteur vacataire relève de cette disposition.

c) Calcul du DIF :

Le calcul du DIF se fait par année civile, sous réserve de la prise en compte prorata temporis des droits acquis entre la fin de la période de 12 mois et le terme de l'exercice civil considéré. A titre d'exemple, et dans ce dernier cas, un salarié embauché le 1er juillet 2004 disposerait au 31 décembre 2005, de 30 heures de DIF.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

Pour le CEIGA, le nombre annuel d'heures acquises est calculé en référence à l'article 20 de l'Annexe Enquêteurs du 16 décembre 1991.

Par ailleurs, la période de suspension de contrat correspondant à un congé parental d'éducation à plein temps, un congé maternité ou un congé d'adoption est prise en compte dans le calcul du DIF. En revanche, les autres périodes de suspension de contrat non rémunérées par l'entreprise ne sont pas prises en compte pour ce calcul, sauf accord d'entreprise.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée de 6 ans. Au terme de ce délai, et, à défaut de son utilisation en tout ou partie, le nombre d'heures est plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base de droits annuels acquis prorata temporis.

Le calcul du DIF prend effet à la date de promulgation de la Loi sur la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie du 4 mai 2004, soit le 7 mai 2004.

L'année 2004 constituera une année transitoire : les salariés présents, en contrat à durée indéterminée et à temps plein du 7 mai 2004 au 31 décembre 2004, bénéficieront d'un droit de 14 heures de DIF.

d) Utilisation du DIF :

L'utilisation du DIF pourra se faire à partir du 1^{er} janvier 2005.

La mise en œuvre du DIF pourra permettre, notamment, la réalisation d'actions de formation, soit inscrites au plan de formation de l'entreprise, soit prévues dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Dans les deux cas, l'OPCA de la Branche pourra prendre en charge financièrement, tout ou partie des coûts de ces actions de formation, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'utilisation du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. En conséquence, chaque salarié est informé annuellement par écrit du total des droits acquis et disponibles au titre du dispositif du DIF, pour la première année cette information aura lieu le 31 décembre 2005 au plus tard.

Selon les termes de l'article L.933-3 du code du travail, les actions de formation réalisées au titre du DIF se déroulent hors temps de travail.

Cependant, le DIF pourra être utilisé en tout ou partie sur le temps de travail.

Lorsque le DIF est utilisé pour réaliser des actions prévues au plan de formation, elles se déroulent :

- obligatoirement pendant le temps de travail, pour des actions d'adaptation au poste de travail.
- éventuellement pendant le temps de travail, pour les actions de formation inscrites au plan de formation et éligibles au DIF concernant le maintien dans l'emploi ou le développement des compétences
- ou éventuellement, hors temps de travail dans la limite, par année civile et par salarié, de 50 ou 80 heures, pour les actions de formation inscrites au plan de formation et éligibles au DIF concernant

le maintien dans l'emploi ou le développement des compétences.

Lorsque le DIF est utilisé pour des actions de formation hors plan de formation, il pourra se dérouler en tout ou partie sur le temps de travail, par accord individuel entre le salarié et l'employeur ou par accord d'entreprise, conclu selon les termes de la loi du 4 mai 2004 relatifs au dialogue social, et qui peut prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du DIF, sous réserve que le cumul des droits ouverts soit au minimum égal à une durée de 120 heures sur six ans.

e) Choix des actions :

L'entreprise intègre dans le projet de plan de formation qu'elle soumet au comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, les actions éligibles au titre du DIF.

Les actions éligibles au titre du DIF sont celles, listées à l'article L.900-2 du code du travail, énumérées au présent accord sous la rubrique : 2.2.2.2 " Composition du plan de formation par nature d'actions de formation ", ainsi que les actions définies comme prioritaires par la Branche.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord écrit entre le salarié et l'employeur, en tenant compte éventuellement des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 1-1 du présent accord, des priorités de formation de l'entreprise ou de la Branche.

f) Demande et délai de réponse :

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir des droits à la formation, il le fait par écrit et l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour lui notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

g) Décompte de l'utilisation du DIF

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF.

Après accord exprès de l'employeur, lorsqu'une action de formation éligible au titre du DIF a une durée supérieure aux droits disponibles par le salarié, celui-ci peut demander à bénéficier d'une anticipation de ses droits dans la limite de 120 heures.

h) DIF et rupture du contrat de travail :

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou faute lourde, le montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du DIF

et n'ayant pas été utilisées, doit permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du préavis. A défaut d'une telle demande, le montant de l'allocation correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. A compter du 1er janvier 2005 et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la lettre notifiant le licenciement (sauf en cas de faute lourde ou grave) doit mentionner les droits du salarié en matière de DIF et des possibilités de l'utiliser.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin de son préavis.

Les entreprises appartenant à un groupe définiront les modalités de transmission du DIF lors des mobilités internes. Dans le cadre de la convention triennale de formation prévue au titre 7, les partenaires sociaux s'engagent à établir un bilan de l'application de la présente disposition et de définir si nécessaire de nouvelles modalités.

Le DIF s'éteint en cas de départ ou de mise à la retraite.

i) Désaccord entre le salarié et son employeur à propos du DIF :

Lorsque pendant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, le salarié bénéficie, de la part du FONGECIF dont il relève, d'une priorité d'examen de sa demande de prise en charge financière dans le cadre d'un CIF.

Si le salarié bénéficie d'une prise en charge par le FONGECIF, l'entreprise est tenue de verser à cet organisme, le montant de l'allocation formation correspondant à ses droits acquis au titre du DIF majoré du coût de la formation correspondant, calculée sur la base forfaitaire, telle que définie par décret, de l'heure de formation, applicable aux contrats de professionnalisation.

ARTICLE 2-4

LE CONGÉ ENSEIGNEMENT

Tout salarié, ayant plus d'un an d'ancienneté dans son entreprise, peut demander une autorisation d'absence, sans maintien de la rémunération, pour exercer dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation des fonctions d'enseignement :

- soit à temps plein pendant un an minimum
- soit à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne pouvant alors excéder huit heures par semaine ou 40 heures par mois.

La période maximale est d'un an ; son renouvellement devra faire l'objet d'un accord particulier.

Toutefois, si le congé enseignement s'exerce dans un domaine ou une discipline, dans un établissement d'enseignement ou un organisme de formation, définis par la CPNE, notamment dans le cadre de la mise en place des CQP de la Branche, le maintien de la rémunération assorti du paiement des cotisations sociales y afférant, pourra faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'entreprise, dans la limite de 120 heures par an, déduction faite de la rémunération versée par l'établissement ou l'organisme de formation.

Les dispositifs d'autorisation d'absence et de taux d'absences simultanées applicables au congé enseignement obéissent aux règles définies ci-après :

- Les salariés ayant obtenu une autorisation d'absence au titre du congé enseignement ne sont pas pris en compte pour le calcul du pourcentage d'absences simultanées prévu à l'article 2-22 de l'ANI du 5 décembre 2003, relatif au Congé individuel formation.
- Dans les établissements de 200 salariés et plus, lorsque plusieurs salariés, remplissant les conditions d'accès au congé enseignement, demandent à bénéficier d'un congé enseignement, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement à ce titre ne dépasse pas 2% du nombre total de salariés de l'établissement.
- Dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de congé enseignement peut être différée si le nombre d'heures de congé enseignement demandé dépasse 2% du nombre total d'heures effectuées dans l'année. Toutefois, le nombre d'heures de congé enseignement auxquelles les salariés de ces établissements ont droit, pourra être reporté sur demande d'une année sur l'autre sans que ce cumul puisse dépasser quatre ans.
- Les salariés ayant bénéficié d'un congé enseignement ne peuvent prétendre à une nouvelle autorisation d'absence pour exercer des fonctions d'enseignement à temps plein ou pour leur propre formation avant l'expiration d'un délai de franchise calculé comme indiqué à l'article 2-20 de l'ANI du 5 décembre 2003 pour le CIF. Ce délai est au minimum de 6 mois au maximum de 6 ans ; entre ces 2 limites, le délai de franchise exprimé en mois, est égal à la durée du précédent congé exprimé en heures et divisé par 12. En outre, les entreprises peuvent à leur égard et pour des raisons motivées de service,

faire application de l'article 2-24 de l'ANI du 5 décembre 2003, relatif au report de l'autorisation d'absence en cas de CIF : après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel l'employeur peut reporter la satisfaction donnée à une demande sans que ce report puisse excéder 9 mois. Le salarié peut présenter à nouveau sa demande avant l'expiration du report, s'il estime que les raisons qui l'ont motivé ont cessé d'exister.

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé enseignement doit être formulée par écrit le plus tôt possible et au moins 4 mois à l'avance lorsqu'il comporte une interruption de travail consécutive de 6 mois ou plus, et au moins 2 mois à l'avance lorsqu'il s'agit d'un congé à temps partiel ou de moins de 6 mois. Elle doit indiquer la date de début et la date de fin, la durée du congé, la périodicité si nécessaire, la matière enseignée et le nom de l'établissement d'enseignement ou de l'organisme de formation. Dans le mois qui suit la réception de la demande, l'entreprise doit faire connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le rejet ou le report de la demande. Les délégués du personnel ont qualité pour présenter les réclamations des candidats vis-à-vis des décisions prises à leur égard.

Lorsque plusieurs demandes se trouvent en compétition, les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre :

- les salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report,
- les salariés dont la formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus valables après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe,
- les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise,
- les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé enseignement ou d'un CIF.

Pour les entreprises soumises à l'obligation du bilan social, une rubrique relative au nombre de congés enseignement pourra être introduite dans le bilan social.

Un accord d'entreprise peut prévoir des dispositions spécifiques.

ARTICLE 2-5

LE CONGÉ INDIVIDUEL FORMATION

Les dispositions relatives au Congé Individuel Formation et applicables dans la Branche sont celles de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 étendu.

TITRE TROIS

LE DÉVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONNALISATION DES JEUNES, DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DE CERTAINS SALARIÉS

ARTICLE 3-1

LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

1° Objectifs et publics visés

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de moins de 26 ans ou des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle reconnue par la Branche ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche,
- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP ou d'une qualification professionnelle reconnue par la Convention Collective ou la CPNE.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- personnalisation des parcours de formation,
- alternance des séquences de formation professionnelle et des activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée,
- certification des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation identifié et structuré.

En tout état de cause, l'OPCA de la Branche pourra refuser le financement de contrats de professionnalisation lorsque la cohérence du programme ou les moyens pédagogiques seront insuffisants. A cet effet, l'OPCA déterminera les critères d'identification de ces moyens.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation.

La durée d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée est au minimum de 6 mois et au maximum de 12 mois.

Les actions de formation pourront durer de 15 % à 25 % de cette durée, avec un minimum de 150 heures. Cependant, pour les jeunes n'ayant pas achevé le premier cycle de l'enseignement supérieur, la durée de ces actions de formation pourra aller jusqu'à 50 % de cette durée.

Les nouveaux embauchés de moins de 26 ans peuvent bénéficier d'un contrat de professionnalisation ou d'actions de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée afin de compléter les connaissances et les compétences préalablement acquises et de faciliter leur intégration au sein de l'entreprise. La durée de cette professionnalisation ne peut dépasser 12 mois et la part de la formation est de 15 %.

Toutefois, les parties signataires de cet accord conviennent que les contrats de professionnalisation ou les actions de professionnalisation de contrats à durée indéterminée pour les jeunes ou les demandeurs d'emploi peuvent être d'une durée maximale de 24 mois pour :

- les titulaires au minimum d'un niveau DUT, d'un niveau BTS ou d'un niveau universitaire L2, dont l'objectif est la préparation et l'obtention d'un diplôme de l'Education nationale ou d'un titre à finalité professionnelle permettant d'exercer des métiers de la Branche,
- les titulaires d'un niveau DUT, d'un niveau BTS, d'un niveau universitaire L2 ou du prérequis nécessaire, dont l'objectif est la préparation et l'obtention d'un CQP de la Branche.

Pour ces contrats d'une durée maximale de 24 mois, la part des enseignements généraux, professionnels ou technologiques pourra excéder 25 % de la durée totale du contrat sans dépasser 50 %.

Pour la préparation de diplômes ou titres d'un niveau inférieur ou égal à Bac + 2, la voie de l'apprentissage sera privilégiée.

La liste des diplômes et titres à finalité professionnelle et sa mise à jour, ouvrant droit à une participation financière de l'OPCA de la Branche, est établie par la CPNE de la Branche chaque année.

Cette liste est établie en fonction :

- des besoins en qualifications relevés par l'Observatoire prospectif des métiers de la Branche,
- des publics prioritaires définis par la branche,
- des ressources financières dont dispose l'OPCA de la Branche.

Un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le jeune dans l'entreprise, pour veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

2° Classification et rémunération des titulaires des contrats de professionnalisation :

Pour les jeunes de moins de 26 ans, la rémunération brute ne pourra être inférieure à :

- 100% du salaire minimum conventionnel lorsqu'ils occupent, selon les termes de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires, y compris dans la grille de classification des Ingénieurs et Cadres.
- 80 % du minimum conventionnel correspondant au coefficient immédiatement inférieur au coefficient accessible par le diplôme ou la qualification préparés. Pour les contrats supérieurs à 12 mois, la rémunération est portée à 90% du salaire minimal conventionnel pour la deuxième année.

Pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation de plus de 26 ans (demandeurs d'emploi), la rémunération brute ne pourra être inférieure à 85 % du salaire minimal conventionnel défini ci-dessus, ni être inférieure au SMIC. Pour les contrats supérieurs à 12 mois, la rémunération est portée à 100% du salaire minimal conventionnel pour la deuxième année. Il en est de même pour les salariés occupant une fonction relevant d'une classification ingénieur ou cadre.

3° Déroulement du contrat de professionnalisation :

La durée hebdomadaire de l'activité du titulaire d'un contrat de professionnalisation, y compris le temps passé en formation, ne peut déroger à la durée normale du travail dans l'entreprise.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, la durée de formation pourra être revue après accord de l'OPCA.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, en cas de maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

4° Information et consultation des institutions représentatives du personnel sur les contrats de professionnalisation :

Dans les entreprises assujetties, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, est informé et consulté sur les effectifs concernés par le contrat de professionnalisation, répertoriés par âge, sexe et niveau de formation initiale, les conditions d'accueil et d'encadrement, les emplois occupés pendant et à l'issue du contrat, les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation et les résultats obtenus en fin de contrat.

5° Suivi des titulaires des contrats de professionnalisation à l'issue du contrat :

La CPNE conduira une réflexion pour mettre en place des outils destinés à favoriser d'une part le suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à l'issue de la professionnalisation et d'autre part l'embauche dans la Branche professionnelle ou le bassin d'emploi lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas dans l'entreprise ayant porté le contrat de professionnalisation.

6° Prise en charge financière par l'OPCA de la Branche :

Les forfaits horaires de prise en charge des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation des jeunes de moins de 26 ans, sont fixés à 15 € pour les 12 premiers mois d'un contrat et à 20 € pour les mois suivants lorsque le contrat est supérieur à 12 mois.

Par exception, pour les entreprises de moins de 10 salariés, le forfait horaire est fixé à 20 € quelle que soit la durée du contrat.

La prise en charge de la formation du tuteur est fixée par décret (plafond horaire et nombre d'heures).

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCA prend en charge l'exercice de la fonction tutorale à la condition que le tuteur ait suivi la formation pédagogique prévue ci-dessus.

La prise en charge par l'OPCA de l'exercice de la fonction tutorale est limitée à 25% de la durée du contrat de professionnalisation et au montant mensuel fixé par décret.

La prise en charge des contrats de professionnalisation, par l'OPCA de la Branche, est limitée au tiers des ressources disponibles au titre de la professionnalisation.

La prise en charge des contrats de professionnalisation des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans sera définie dans le respect de la Convention AGEFAL-Unedic prévue à l'article 9-4 de l'ANI du 5 décembre 2003.

ARTICLE 3-3

LES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

3.3.1 DÉFINITION ET OBJECTIF

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous

contrat de travail à durée indéterminée. Plus précisément, elles ont pour objectif de permettre à leurs bénéficiaires :

- d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un CQP ou une qualification professionnelle reconnus ou non par la convention collective ou des actions à objectif de professionnalisation,
- de bénéficier d'une action de formation leur permettant de changer de métier dans la Branche,
- de bénéficier d'une action leur permettant de s'adapter aux éventuelles nouvelles conditions d'exercice de leur métier, à l'exclusion des séminaires d'intégration,
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

Ce dispositif est revu annuellement par la CPNE en fonction des travaux de l'Observatoire prospectif des métiers de la Branche.

3.3.2 PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou en dehors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée
- le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Afin de poursuivre un objectif réaliste, toute période de professionnalisation peut débuter par un bilan professionnel.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience.

Le DIF peut être mis en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation, cependant le nombre d'heures effectuées en dehors du temps de travail est limité à 80 heures.

Par ailleurs, les dispositions relatives à la formation prévues par le chapitre 8 de l'accord du 22 juin 1999, sur la durée du travail, peuvent trouver leur application dans la mise en œuvre de la période de professionnalisation, étant précisé que les temps

de co-investissement ne peuvent être pris en charge financièrement par l'OPCA.

Enfin, le bénéfice de la période de professionnalisation est subordonné à la prise en compte du nombre de salariés simultanément en période de professionnalisation : le pourcentage de ces salariés partis ne peut dépasser 2% de l'effectif total pour les entreprises ou établissements de plus de 50 salariés ou le nombre de salariés partis ne peut excéder 2 salariés pour les entreprises ou établissements de moins de 50, sauf accord du chef d'entreprise.

3.3.3 PUBLIC CONCERNÉ

Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation sont ouvertes, dans la Branche :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, telle qu'il ressort des conclusions de l'entretien professionnel ou d'un bilan de compétences,
- aux salariés n'ayant pas bénéficié de formation depuis plus de 5 ans,
- aux salariés, qui comptent 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 40 ans et disposant d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise qui les emploie, souhaitant consolider ou préparer la " seconde partie de leur carrière professionnelle ",
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité,
- aux parents au retour d'un congé parental à temps plein, d'une durée minimum de deux ans,
- aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L323-3 du Code du Travail,
- aux salariés de retour d'expatriation,
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- aux nouveaux embauchés dont la qualification est à adapter aux spécificités de l'entreprise qui les accueille ; dans ce cas les critères n'étant pas réunis, le DIF ne peut être utilisé.

3.3.4 SOUTIEN DE L'OPCA DE LA BRANCHE

L'OPCA de la Branche participe au financement des périodes de professionnalisation, que l'action prévue soit annuelle ou pluriannuelle à hauteur des deux tiers des ressources disponibles, au titre de la professionnalisation.

Les catégories de salariés, pour lesquelles les actions d'accompagnement et de formation liées à la période de professionnalisation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA, en fonction des besoins en qualification définis par l'Observatoire prospectif des métiers de la Branche

et des ressources financières de l'OPCA, sont à définir par la CPNE. Tout salarié relevant de ces catégories peut avec l'accord de son employeur bénéficier d'une période de professionnalisation.

La CPNE définit les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels l'OPCA examine les demandes de financement présentées par les entreprises. Ces priorités, ces critères et cet échéancier sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des entreprises et des salariés et qui précise les modalités de prise en charge.

- Durées minimale et maximale des périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA de Branche :

Les durées minimale et maximale des périodes de professionnalisation susceptibles d'être prises en charge par l'OPCA de la Branche sont arrêtées chaque année par la CPNE. Elles ne peuvent être inférieures à 100 heures, ni supérieures à 600h.

- Délai de franchise entre 2 périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA de Branche :

Un délai de franchise de 2 ans, courant de la fin d'une période prise en charge au début de la suivante, devra être respecté pour un même salarié.

- Prise en charge par l'OPCA :

La prise en charge de l'accompagnement et de la formation par l'OPCA de la Branche se fera sur la base des forfaits horaires suivants :

De 100 à 300 h : 50 €

De 301 à 600 h : 40 €

En cas d'utilisation du DIF en dehors du temps de travail, dans la limite de 80 h par an : 10 €

L'exercice de la fonction tutorale n'est pas pris en charge par l'OPCA.

Ces dispositions financières sont révisables chaque année par la Commission Paritaire de la Convention Collective, en fonction du compte rendu de l'OPCA.

TITRE QUATRE

L'ACCÈS SPÉCIFIQUE À LA FORMATION DE CERTAINS SALARIÉS

ARTICLE 4-1

LES SALARIÉS DES PME

4.1.1. SITUATION GÉNÉRALE DES SALARIÉS DES PME / TPE

La Branche est composée principalement d'entreprises de type TPE ou PME.

La Très Petite Entreprise compte moins de 10 salariés, la Petite ou Moyenne Entreprise moins de 250.

En raison de leur effectif et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre et financer leurs actions de formation, notamment lorsqu'elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Elles vont devoir s'adapter aux nouvelles organisations de gestion des ressources humaines induites par le présent accord (entretien professionnel, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc.)

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, des dispositifs appropriés à leur situation seront mis en place par l'OPCA de Branche, notamment dans les domaines suivants :

- information sur les dispositifs légaux et conventionnels,
- information sur l'offre de formation,
- développement de l'offre de formation par rapport aux axes prioritaires définis par la CPNE en fonction de cahiers des charges précis élaborés sur projet en relation étroite avec les représentants des métiers concernés,
- information sur les sources de financement européennes,
- aide au pilotage des actions de formation,
- prise en charge collective de formations portées par des organisations représentatives signataires locales ou nationales après avis favorable de la CPNE,
- formations des dirigeants salariés à la conduite d'entretiens,
- compte rendu des actions prises en charge.

L'Observatoire prospectif des métiers de la Branche s'attachera à étudier les particularités de ces entreprises, et notamment celles des TPE, dans l'ensemble de ces travaux.

La CPNE accentuera son action en faveur des TPE, dans le cadre notamment d'études et de projets proactifs de recherche et développement.

La CPNE examine annuellement les domaines d'intervention de l'OPCA en faveur des TPE/ PME et les complète éventuellement. Elle est informée chaque année des actions et de leur évaluation.

4.1.2. ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS

Afin de faciliter l'accès de ces entreprises aux nouvelles mesures, et aux dispositions du présent accord, l'OPCA devra prioritairement prendre en charge le financement :

- des actions de promotion et d'information des nouvelles dispositions auprès des dirigeants

d'entreprises et leurs salariés,

- des actions pour bilan de compétence prévues pour les salariés de plus de 45 ans, telles qu'elles sont définies par l'article 1-2 ci-dessus,
- les actions de formation accompagnant les contrats de professionnalisation mis en œuvre dans le respect des dispositions prévues à l'article 3-1 ci-dessus,
- les actions de formation mises en œuvre dans le cadre des périodes de professionnalisation, telles qu'elles sont définies à l'article 3-3 ci-dessus, et plus particulièrement les périodes concernant les salariés de plus de 40 ans nécessitant des parcours particuliers.

4.1.3. MODALITÉS MUTUALISÉES POUR LES TPE

Afin de favoriser l'accès des salariés à la formation et de simplifier les formalités administratives qui s'imposent aux employeurs, les entreprises définies au présent article pourront mettre en place des modalités mutualisées (par exemple, un guide d'entretien professionnel)

L'OPCA de la Branche, dans le respect des dispositions réglementaires à venir, prendra toute disposition pour faciliter l'accès des entreprises à ces modalités mutualisées.

4.1.4. MODALITÉS MUTUALISÉES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Pour les entreprises de moins de 50 salariés qui auront pourvu au remplacement d'un salarié en formation dans les conditions prévues au décret 2004-1094 du 15 octobre 2004, il sera versé un complément à l'aide versée par l'Etat, dans la limite de 50% du salaire minimum conventionnel sur une période maximale de 3 mois.

ARTICLE 4-2

LES ENQUÊTEURS VACATAIRES ET LES TITULAIRES DE CONTRATS D'INTERVENTION À DURÉE DÉTERMINÉE

Les modalités particulières d'information de l'accès au droit individuel à la formation seront déterminées paritairement avant le 30 juin 2005.

ARTICLE 4-3

PARITÉ HOMMES/FEMMES

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle continue, qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il est de la responsabilité de la Branche et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

L'Observatoire prospectif des métiers de la Branche doit notamment mettre en oeuvre des études sur l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications pour mieux mettre en lumière les métiers porteurs à moyen terme : les études écarteront toute terminologie discriminante lors de leur publication. Chaque année, l'Observatoire prospectif des métiers de la Branche fournira au dispositif d'orientation des données chiffrées hommes/femmes sur la situation du marché de l'emploi au cours des 5 années précédentes dans les métiers auxquels préparent les différentes filières de formation.

Les données du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes, notamment dans les domaines des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, prennent en compte les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers de la Branche.

Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNE pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle, notamment par la détermination d'objectifs de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de ces objectifs.

Les résultats de cette négociation seront également transmis aux chefs d'entreprises afin qu'ils en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en oeuvre.

L'accès des femmes aux dispositifs de formation, de VAE, de Bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

La Branche s'engage à développer une action forte de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers exercés dans les entreprises et à informer largement au plus près du terrain les enseignants, les jeunes ainsi que les organismes de bilans de compétence ou d'orientation professionnelle pour guider les choix d'orientation en formation initiale comme en formation continue.

Le développement de la mixité sera encouragé dans les différents dispositifs d'alternance. A ce titre, les actions de formation prévues dans le cadre d'éventuels plans d'égalité professionnelle seront financées par l'OPCA de la Branche.

Dans le cas particulier des salariés à temps partiel à 80 % et au-delà, pour des raisons d'accompagnement d'enfants scolarisés de moins de 16 ans, le DIF n'est pas réduit prorata temporis.

ARTICLE 4-4

TRAVAILLEURS PORTEURS DE HANDICAPS

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser un accès privilégié à la formation pour les travailleurs handicapés exerçant leur activité dans la Branche et pour ceux qui y entrent.

Il est de la responsabilité de la Branche et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette priorité d'accès à la formation professionnelle avec comme objectif de définir et de mettre en oeuvre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de poursuivre une formation.

La CPNE, l'Observatoire prospectif des métiers de la Branche et l'OPCA de Branche seront sollicités pour réaliser les études permettant de cerner les spécificités de l'emploi des personnes porteuses de handicaps et de rechercher les financements éventuels extérieurs, notamment auprès de l'AGEFIPH.

A partir de ces études, la CPNE sera en charge d'élaborer des propositions d'aménagement des dispositifs conventionnels existants ou à naître, ainsi que la communication vers les entreprises afin qu'elles en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en oeuvre notamment dans l'organisation des temps de travail.

L'accès des travailleurs porteurs de handicaps aux dispositifs de formation, de VAE, de Bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

TITRE CINQ

RÔLE ET MISSION DE L'ENCADREMENT DANS LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Dans le champ des activités des entreprises de la Branche, le personnel d'encadrement est constitué des salariés ayant un rôle hiérarchique ou un rôle non hiérarchique dans une organisation en mode projet.

Ils doivent être sollicités dans le cadre de la réflexion prospective de l'évolution des emplois et des compétences dans leur champ d'activité.

Ils ont également un rôle d'information, de conseil, de préconisation et d'organisation en matière d'actions de formation ainsi qu'un rôle d'accompagnement, d'évaluation des compétences et de la formation auprès des salariés de leurs équipes. Ce rôle s'exerce de manière continue auprès des membres de leurs équipes mais plus spécifiquement lors de l'entretien professionnel.

Ils sont également investis d'un rôle de formateur, de coach et de révélateur de compétences.

Ils doivent être formés dans leurs domaines de compétences mais aussi dans le champ du management et doivent bénéficier eux aussi d'un entretien professionnel régulier.

Les entreprises veilleront à mettre en œuvre les modalités particulières de valorisation de ces missions.

TITRE SIX

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCUEIL, AU TUTORAT ET AUX MISSIONS D'ENSEIGNEMENT

Des missions d'intégration ou pédagogiques peuvent être confiées à des salariés qualifiés dans les cadres suivants :

- stages ou périodes de formation en entreprise (maître de stage),
- contrat de professionnalisation (tuteur),
- période de professionnalisation (tuteur),
- apprentissage (maître d'apprentissage).

Les salariés choisis pour exercer ces missions, missions différentes de celles déjà exercées dans l'entreprise par ces salariés, le sont sur la base du volontariat.

Ces salariés doivent posséder au minimum les conditions suivantes :

- qualification supérieure ou égale à la qualification de l'apprenant,
- deux ans d'expérience professionnelle dans le métier.

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique, définies au premier paragraphe, doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et en tant que de besoin recevoir une formation spécifique.

Ils sont porteurs à la fois du projet de l'entreprise et du projet de l'apprenant. Cette fonction nécessite donc à la fois des compétences techniques maîtrisées et des compétences pédagogiques.

Ces compétences font appel :

- à la mise en place de méthodes de travail,
- au sens de l'organisation en termes de gestion du temps,
- à un regard sur ses propres pratiques,
- à l'application d'une évaluation normative,
- à la capacité à repérer les compétences acquises, en voie d'acquisition, à acquérir par l'apprenant.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner l'apprenant dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- de l'aider, de l'informer et de le guider,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers des situations professionnelles,
- de participer à l'évaluation des qualifications des apprenants.

Le nom du tuteur, son rôle et les conditions d'exercice de sa mission sont mentionnés dans le contrat de professionnalisation. Le tuteur suit les activités de trois apprenants au plus, ou de deux apprenants au plus si le tuteur est l'employeur, dans les cadres définis ci-dessus. Il conserve la responsabilité de l'action de formation pendant toute sa durée, sauf événement exceptionnel.

Le tuteur assure dans les conditions prévues par le contrat ou la période de professionnalisation la liaison entre l'organisme de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par l'apprenant de compétences professionnelles ou l'initient à différentes activités professionnelles.

Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation et les activités exercées se déroulent conformément aux conditions initialement prévues.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période.

L'OPCA de la Branche prendra en charge dans la limite du nombre d'heures fixé par décret par apprenant et par an, les heures dédiées à cet encadrement pédagogique ainsi que leur formation, pour ce qui concerne les contrats de professionnalisation.

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale. Un point sera notamment fait sur cette mission lors de l'entretien professionnel.

TITRE SEPT

CONVENTION TRIENNALE DE FORMATION

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir au moins tous les trois ans pour négocier les priorités et les moyens de la formation professionnelle, en portant une attention particulière à la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Les négociateurs examineront notamment les points suivants :

- les conditions de mise en œuvre des entretiens professionnels,
- pour chacun des publics jeunes et demandeurs d'emploi concernés par le contrat ou la période de professionnalisation, la liste des diplômes ou des titres à finalité professionnelle, des qualifications professionnelles établies par la CPNE ou des qualifications reconnues par la Convention Collective, dont les actions de formation donnent lieu en priorité à une participation financière de l'OPCA,
- les publics spécifiques ou les natures de certifications ou de formations particulières pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois,
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle, et notamment en cas d'inadéquation du programme de formation des contrats de professionnalisation,
- les objectifs en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que les conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage,
- les catégories de salariés pouvant bénéficier en priorité de la période de professionnalisation, ainsi que la nature des actions de formation spécifiques de professionnalisation correspondant à ces publics,
- le développement de l'information des PME sur les dispositifs de formation et sur les dispositifs de financement par l'OPCA de la Branche,
- la recherche de réponses adaptées aux spécificités des problèmes de formation dans les PME et notamment celles de moins de 10 salariés,
- les conditions générales de prise en charge par l'OPCA de la Branche des actions de préparation et de formation spécifiques dont peuvent bénéficier les tuteurs,
- la définition des objectifs et priorités de formation,
- les efforts de formation qui devraient être

réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés,

- la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les actions de formation,
- la définition des priorités de financement par l'OPCA de la Branche,
- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification,
- les conditions de consultation en matière d'EDDF et des contrats d'objectifs,
- les modalités de la prise en compte de la dimension européenne de la formation,
- la définition et les conditions de mise en œuvre des actions de formation destinées à assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des handicapés.

TITRE HUIT

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

ARTICLE 8-1

LES ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS ET PLUS

Toutes les entreprises versent obligatoirement à l'OPCA de la Branche une contribution de :

- 0,225% de la masse salariale au titre de la formation professionnelle en substitution de la contribution conventionnelle prévue à l'article 49 de la Convention collective,
- 0,5% de la masse salariale au titre de la professionnalisation,
- le reliquat éventuel des sommes non dépensées au titre de l'obligation de formation. Ce reliquat est la différence entre le montant des dépenses obligatoires à réaliser au titre du plan de formation et celui des dépenses effectivement réalisées à ce titre, avant le 31 décembre de chaque année.

Les partenaires sociaux conviennent d'examiner d'ici le 30 juin 2005 le principe des versements facultatifs des entreprises au-delà des obligations résultant du présent accord.

ARTICLE 8-2

LES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS

Les dispositions conventionnelles antérieures prévoyaient une collecte par l'OPCA de 0,225% de la masse salariale au titre de la formation, ainsi qu'une collecte complémentaire de 0,10%.

Cette dernière est intégrée à la nouvelle obligation légale de 0,15%, instituée au titre de la professionnalisation, portant le total à 0,25% dans le cadre de la professionnalisation.

Par ailleurs, la contribution conventionnelle de 0,225 % est remplacée par la contribution légale de 0,25% en 2004 puis de 0,40% à partir de 2005, affectée au financement d'actions prévues à l'article L952-1 du code du travail.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises versent obligatoirement à l'OPCA de la Branche une contribution de :

- 0,25 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle,
- 0,25 % de la masse salariale au titre de la professionnalisation.

A compter du 1^{er} janvier 2005, ces contributions sont portées respectivement à :

- 0,40 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle,
- 0,25 % de la masse salariale au titre de la professionnalisation.

ARTICLE 8-3

LES ENTREPRISES DITES EN FRANCHISSEMENT DE SEUIL

Pour les entreprises atteignant ou dépassant le seuil de 10 salariés, les versements au titre du plan et de la professionnalisation restent dus à l'OPCA et ce dès la première année d'atteinte de cet effectif ; par conséquent, elles ne bénéficient d'aucun abattement.

TITRE NEUF

CLAUDE DE RÉVISION, ENTRÉE EN VIGUEUR ET IMPÉRATIVITÉ DES STIPULATIONS DU PRÉSENT ACCORD

ARTICLE 9-1

IMPÉRATIVITÉ

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif ; il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salariés.

ARTICLE 9-2

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à tous les employeurs et à tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, y compris les CEIGA et les enquêteurs vacataires.

ARTICLE 9-3

DATE D'APPLICATION, RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2005. Il est conclu pour une durée indéterminée. Ses conditions de révision et de dénonciation sont régies par les articles 81 et 82 de la Convention Collective.

Les partenaires sociaux conviennent cependant de se revoir tous les trois ans, conformément au titre 7.

ARTICLE 9-4

ADAPTATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES RELATIVES À LA FORMATION

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir d'ici le 30 juin 2005 afin d'adapter aux dispositions du présent accord la Convention collective et les différents accords nationaux relatifs à la formation.

ARTICLE 9-5

DÉPÔT ET EXTENSION

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L132-10 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI DE L'INGENIERIE, DES SERVICES INFORMATIQUES ET DU CONSEIL

PREAMBULE

L'application de la loi quinquennale ainsi que l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 créent de nouvelles obligations notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Ayant la volonté de préserver l'autonomie de la branche de l'ingénierie, des Services informatiques, des Etudes et du Conseil en raison des spécificités des métiers concernés, les partenaires sociaux sont soucieux à la fois :

- de conserver leur propre Convention Collective Nationale et de l'améliorer,
- d'observer l'emploi et d'anticiper son évolution afin de le préserver,
- de maîtriser le dispositif de formation professionnelle de la branche,
- de promouvoir l'insertion des jeunes dans les métiers et entreprises de la branche.

Pour réaliser ces objectifs, les partenaires sociaux ont décidé de promouvoir le rôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi en redéfinissant sa composition et son fonctionnement ; en élargissant ses missions et en assurant ses moyens dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels.

ARTICLE PREMIER - COMPETENCE

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi est compétente pour toutes les entreprises ayant une activité principale relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale Etendue des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs -Conseils du 15 décembre 1987, modifiée.

ARTICLE DEUXIEME - COMPOSITION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi est constituée de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au plan national.

Les représentants désignés sont au nombre de :

- deux pour chaque organisation syndicale de salariés,
- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants salariés.

La Commission est présidée par le Président de la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective de la branche ou en cas d'empêchement par toute personne membre de la commission à laquelle il délèguera ses pouvoirs.

Toutefois, lorsque la Commission statue en matière de formation professionnelle, le Président délègue ses pouvoirs à un Vice-Président nommé pour deux ans. Cette vice-Présidence est confiée tantôt au collègue salarié, tantôt au collègue patronal ; le Vice-Président de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi appartenant dans tous les cas au même collègue que le Président de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de la branche "FAFIEC".

La désignation du Vice-Président est exclusivement du domaine du collègue concerné.

ARTICLE TROISIEME FONCTIONNEMENT

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi se réunit obligatoirement une fois par semestre sur convocation écrite de son Président. Elle se réunit également à la demande d'une des organisations contractantes, signataires ou adhérentes du présent accord et ce dans un délai maximal d'un mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception auprès du Président de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

Les saisines présentées par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs non signataires ou non adhérentes du présent accord ainsi que les saisines de salariés ou d'entreprises sont irrecevables. Dans ce cas elles devront être préalablement instruites et présentées par une ou plusieurs organisations signataires ou adhérentes de l'accord.

Lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés appartenant à un même établissement occupant plus de 100 salariés, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi est informée par la Direction de l'entreprise intéressée, le lendemain de la première réunion du Comité d'Etablissement.

Les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs contractantes du présent accord disposent alors d'un délai de six jours à compter de cette date pour saisir la Commission Paritaire de l'Emploi qui disposera alors de quatorze jours pour se réunir et examiner le projet présenté par l'entreprise aux représentants du personnel.

En cas de défaut d'information de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi par l'entreprise, le délai de quatorze jours mentionné au paragraphe précédent court à compter du jour où une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs aura saisi la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, pour autant que cette saisine s'inscrive dans un délai de vingt et un jours décompté à partir du jour où les instances représentatives du personnel ont tenu leur première réunion.

ARTICLE QUATRIEME - MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi a pour mission :

1) d'examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la branche afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux.

2) d'étudier l'évolution de cette situation et de l'analyser afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche en vue de le préserver.

3) de définir la politique de formation professionnelle de la branche et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. A cet effet les grandes orientations sont fixées annuellement et notamment l'accueil en entreprise des jeunes en alternance et les conditions de leur formation. L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de branche "FAFIEC" est chargé de leur mise en œuvre.

4) d'étudier les projets de licenciements collectifs d'ordre économique visés à l'article précédent qui lui sont soumis et les possibilités de reclassement des salariés licenciés pour motif économique.

5) et plus généralement d'exercer les prérogatives définies par les textes conventionnels réglementaires et législatifs.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des éléments.

ARTICLE CINQUIEME - SUIVI

Dans le cadre de sa mission, la commission Paritaire Nationale de l'Emploi assure le suivi :

– de l'application des accords de branche conclus dans le cadre de l'obligation quinquennale de négocier sur la formation,

– de l'évolution de l'emploi par métiers et qualifications de la branche, notamment consécutive à l'introduction de nouvelles technologies,

– du déroulement des actions en faveur de l'emploi,

– de tout accord conclu par la branche avec les pouvoirs publics,

– de la réalisation de la politique de formation de la branche.

ARTICLE SIXIEME - DELIBERATIONS ET AVIS

Les décisions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés, dûment mandatés.

Seules les organisations signataires ou adhérentes du présent accord ont une voix délibérative.

Dans le cas de saisine portant sur l'étude d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique visé à l'article 3, les décisions de la Commission font l'objet d'un avis qui sera notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'entreprise concernée.

ARTICLE SEPTIEME - MOYENS

– Le secrétariat est assuré par la Fédération Syntec, Affaires sociales, 3 rue Léon Bonnat - 75016 Paris.

– Tous les frais liés à la politique de formation et d'emploi de la branche décidée par les partenaires sociaux sont pris en charge par l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé de branche "FAFIEC".

ARTICLE HUITIEME - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur dans un délai de trois mois suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension prévu à l'article L.133-8 du Code du Travail.

Il pourra être modifié ou révisé à la demande d'une des organisations représentatives contractantes, dans ce cas un texte ou de nouvelles propositions devront accompagner la demande et être examinées dans un délai maximal de six mois.

Toute dénonciation du présent accord, s'effectuera conformément aux dispositions de l'article 81 de la Convention Collective Nationale.

Fait à Paris, le 19 mai 1995

ARRÊTÉ D'EXTENSION

- JOURNAL OFFICIEL DU 21 FEVRIER 1996 -

ARRETE DU 8 FEVRIER 1996 PORTANT EXTENSION D'ACCORDS CONCLUS DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS-CONSEILS ET SOCIETES DE CONSEILS.

ARTICLE 1^{ER}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur propre champ d'application, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995, à l'exclusion des entreprises ou établissements appliquant les accords et conventions de la métallurgie à la date du présent arrêté en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale territoriale des industries de la métallurgie, les dispositions de :

- l'avenant n° 15 du 14 décembre 1994 (Formation professionnelle) à la convention collective susvisée ;
- l'accord du 19 mai 1995 (Commission paritaire nationale de l'emploi), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion du deuxième tiret de l'article 7.

Le quatrième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi ;

- l'avenant n°16 du 11 juillet 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée ;
- l'accord du 21 novembre 1995 portant modification du champ d'application d'avenants et d'accords conclus dans le cadre de la convention susvisée.

**ACCORD CONSTITUTIF DE L'ORGANISME PARITAIRE
COLLECTEUR AGRÉÉ (OPCA/FAFIEC)
SELON L'ARTICLE 49 NOUVEAU
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS
SOCIÉTÉS DE CONSEILS,
DU 15 DÉCEMBRE 1987**

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 1994

MODIFIÉ LE 24 JANVIER 1995 ET LE 15 JANVIER 1999

EN APPLICATION DES RECOMMANDATIONS DU GROUPE NATIONAL DE CONTRÔLE
DE LA DÉLÉGATION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

PREAMBULE

Constatant l'importance de la formation professionnelle dans les professions visées par la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987, les partenaires sociaux décident d'arrêter l'accord constitutif suivant :

**ARTICLE 1 -
AGREMENT**

Les organisations signataires demandent l'agrément pour une durée indéterminée d'un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) doté de la personnalité morale conformément aux dispositions de l'article L.961-9 du Code du Travail.

L'Organisme Paritaire Collecteur Agréé reprend l'ensemble des biens meubles ou immeubles, ainsi que l'ensemble des engagements du Fonds d'Assurance Formation Ingénierie Etudes et Conseil.

**ARTICLE 2 -
DENOMINATION**

Cet organisme paritaire collecteur agréé est dénommé FAFIEC.

Son siège social est fixé au :

56/60 rue de la Glacière
75640 PARIS Cedex 13

Il peut être transféré à tout autre endroit par décision du Conseil d'Administration.

**ARTICLE 3 -
CHAMP D'INTERVENTION**

Le FAFIEC intervient sur tout le territoire national y compris les départements d'Outre-Mer, et pour les salariés des secteurs d'activité relevant de l'ingénierie, des études techniques, du conseil, et des services informatiques, tels que définis au champ d'application de la Convention Collective Nationale étendue du 15 décembre 1987 des Bureaux d'Etudes Techniques Cabinets d'Ingénieurs Conseils et Sociétés de Conseils modifiée par l'avenant étendu du 5 juillet 1991.

Il regroupe les entreprises concernées par la Convention Collective Nationale et assujettie à la formation professionnelle continue prévue par le Code du Travail aux articles L. 951-1 (entreprises

occupant au minimum 10 salariés) et L. 952-1 (entreprises occupant moins de 10 salariés) et suivants.

ARTICLE 4 - COLLECTE

Le FAFIEC a pour objet de percevoir et gérer les contributions financières des entreprises ou établissements au titre :

1°) du versement obligatoire au titre de la formation continue tel que prévu par l'article 49 de la Convention Collective Nationale : à hauteur de 0,225 % de la masse salariale brute,

2°) du versement obligatoire au titre de la formation en alternance tel que prévu par les textes législatifs et réglementaires en vigueur. En l'état :

- une contribution égale à 0,40 % de la masse salariale brute pour les employeurs occupant dix salariés et plus, (ou 0,30 % si l'entreprise n'est pas assujettie à la taxe d'apprentissage),
- une contribution égale à 0,10 % de la masse salariale brute pour les employeurs occupant moins de dix salariés ;

3°) des versements facultatifs au-delà des versements obligatoires,

4°) des participations financières extérieures de toute nature :

- dons et legs,
- concours financiers apportés par les collectivités publiques,
- et d'une façon générale toutes recettes autorisées par la loi.

5°) et de toute autre collecte issue d'un accord des partenaires

ARTICLE 5 - MISSIONS

Le FAFIEC a pour missions :

- de contribuer à la définition et à l'orientation de la politique de formation continue de la Branche de l'ingénierie des études et du conseil et des services informatiques,
- de mettre à la disposition des salariés employés dans ces professions les moyens nécessaires pour assurer leur perfectionnement, développer leur formation et leur qualification professionnelle,
- de permettre aux salariés de la profession de bénéficier de la formation professionnelle, d'accroître leurs connaissances et compétences, notamment en fonction de leurs aspirations professionnelles et de leurs perspectives d'emploi dans le cadre de l'activité des professions définies à l'article 3 du présent accord constitutif,

- de mettre à la disposition de ces salariés un large éventail d'actions de formation dans l'intérêt de la bonne marche de l'entreprise et dans le but d'en améliorer la production,

- de contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes en mettant en œuvre les moyens nécessaires à l'information et à la sensibilisation des entreprises afin de développer l'emploi des jeunes, de financer toutes actions de formation en alternance et ce éventuellement par délégation à des organismes paritaires régionaux agréés à cet effet.

ARTICLE 6 - MOBILISATION DES RESSOURCES

Les ressources financières du FAFIEC, telles que définies à l'article quatre du présent accord constitutif, sont gérées et mobilisées au service de la formation des salariés, pour son financement en application de l'article R 964-4 du Code du travail complété par le décret n° 95-441 du 24/04/95.

ARTICLE 7 - UTILISATION DES RESSOURCES

Les ressources du FAFIEC sont versées et gérées dans des sections financières distinctes, correspondant à la nature de chacune des contributions reçues par l'organisme, à savoir :

A - Au titre de la formation professionnelle continue

1 - Les contributions conventionnelles obligatoires des entreprises occupant dix salariés ou plus sont mutualisées dès leur versement et constituent un fonds commun professionnel à partir duquel sont financées des actions de formation mises à la disposition des entreprises adhérentes et de leurs salariés selon les modalités du règlement intérieur.

2 - Les contributions conventionnelles obligatoires des entreprises occupant moins de dix salariés sont mutualisées dès leur versement et affectées à un second fonds commun professionnel à partir duquel sont également financées des actions de formation mises à la disposition des entreprises adhérentes de moins de dix salariés.

Ces contributions conventionnelles sont gérées paritairement par le FAFIEC au sein de comptes distincts.

B - Au titre de la formation professionnelle en alternance

Les contributions légales au titre de l'alternance des entreprises occupant moins de dix salariés et dix salariés ou plus constituent un troisième fonds commun professionnel à partir duquel sont financées des actions de formation en alternance mises à la

disposition des entreprises adhérentes et de leurs stagiaires selon les modalités du règlement intérieur.

C - Dispositions communes

1 - Les versements provenant de concours extérieurs pour des actions de formation spécifiques sont affectés à leur objet, les Fonds Communs Professionnels pouvant participer à un financement complémentaire.

2 - Le FAFIEC ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux qui sont nécessaires à son fonctionnement.

ARTICLE 8 - ADMINISTRATION

A - Composition du Conseil d'Administration

Le FAFIEC est administré par un Conseil d'Administration de vingt membres désignés par les organisations signataires du présent accord constitutif à raison de :

- deux représentants titulaires désignés pour deux ans par chaque organisation syndicale confédérée de salariés représentative au plan national,
- un nombre égal de représentants titulaires désignés pour deux ans par les fédérations patronales représentatives de l'ensemble de la Branche au plan national.

Il peut être mis fin au mandat des représentants désignés sur décision de l'organisation qui a procédé à leur nomination,

Au cas où l'un des membres du Conseil d'Administration, perdrait la qualité au titre de laquelle il a été désigné, il serait remplacé à la diligence de l'organisation qu'il représente,

Le cumul des fonctions d'administrateurs dans l'organisme collecteur paritaire et dans un établissement de formation ou un établissement de crédit devra être porté à la connaissance des instances paritaires du FAFIEC ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

B - Fonctionnement du Conseil d'Administration

Tous les deux ans le Conseil choisit en son sein un Bureau composé paritairement au maximum de dix Administrateurs :

- un Président
- un Vice-Président
- un Trésorier
- un Trésorier Adjoint
- un Secrétaire
- un Secrétaire Adjoint
- ainsi que quatre membres,

Les désignations interviennent au sein des deux Collèges représentant l'un celui des employeurs, l'autre celui des organisations syndicales de salariés.

Le Président, le Trésorier Adjoint et le Secrétaire Adjoint sont désignés par un Collège.

Le Vice-Président, le Trésorier et le Secrétaire sont désignés par l'autre Collège,

A chaque renouvellement du Bureau, tous les deux ans, les fonctions sont permutées entre les deux collèges.

En cas d'empêchement du Président, la Présidence des réunions est assurée par un membre du même collège,

Les fonctions du Bureau sont précisées au Règlement Intérieur. Les Membres du Bureau sont désignés pour deux ans.

Le Conseil d'Administration sous son autorité délègue paritairement au Président, Vice-Président(s), Trésorier, Secrétaire, Trésorier et Secrétaire adjoints, les pouvoirs nécessaires pour assurer la gestion ordinaire du FAFIEC, notamment en ordonnant les dépenses et en représentant celui-ci en justice et dans les actes de la vie civile.

Les règles de fonctionnement du Bureau sont définies au règlement intérieur.

C - Attributions du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration règle par ses délibérations les affaires entrant dans l'objet du FAFIEC :

- il vote le budget et approuve son exécution,
- il définit les règles de prise en charge des dépenses de formation, et la délégation annuelle du directeur,
- il procède à la désignation d'un Commissaire aux comptes, et d'un suppléant, appelé à certifier la comptabilité en application de la réglementation en vigueur,
- il définit les règles d'accès et de prise en charge par le FAFIEC dans le cadre de la politique de formation de la Branche, définie par la CPNE,
- concernant les plans sociaux, il est responsable de la mise en œuvre des décisions rendues par la CPNE dans le cadre d'un budget annuel définit à cet effet par le Conseil d'Administration du FAFIEC,
- il délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux Pouvoirs Publics,
- il peut créer des Commissions formation professionnelle continue par sections de gestion (dix salariés ou plus/moins de dix salariés, alternance...).

La présidence et la vice-présidence sont confiées à des administrateurs désignés par leurs collèges respectifs. La mise en place de commission et les modalités de leur fonctionnement sont fixées par le Règlement Intérieur. Pour en assurer un fonctionnement efficace, les organisations patronales et syndicales pourront donner mandat à un représentant non administrateur en respectant les modalités de désignation prévues dans le Règlement Intérieur.

D - Réunions du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration se réunit quatre fois par an et chaque fois qu'il est convoqué par son Président ou sur la demande du quart de ses membres.

Les convocations doivent être adressées au moins un mois à l'avance.

La présence de la moitié des Membres de chaque Collège du Conseil d'Administration est nécessaire pour la validité des délibérations. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre du Conseil d'Administration peut détenir au maximum deux pouvoirs de son collège.

Il est tenu Procès-verbal des séances.

Les procès-verbaux sont signés par le Président ou son représentant à la séance et par le Secrétaire.

ARTICLE 9 - DATE D'EFFET

Le présent accord constitutif prendra effet à la date de publication au Journal Officiel de l'agrément de

la création de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (FAFIEC).

ARTICLE 10 - MODIFICATION DE L'ACCORD CONSTITUTIF

Les modifications à apporter au présent accord constitutif peuvent être demandées par l'une des parties signataires du présent accord.

Dans ce cas, la Commission Paritaire de la Convention Collective doit se réunir dans un délai de deux mois afin de délibérer sur les modifications proposées.

ARTICLE 11 - CESSATION D'ACTIVITE

Si le FAFIEC venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par le Conseil d'Administration.

La dévolution des biens est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle continue.

A défaut, les biens sont dévolus au Trésor Public.

ACCORD NATIONAL DU 18 FÉVRIER 1999

SUR L'INSERTION DES JEUNES

PAR LA FORMATION EN ALTERNANCE

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs Conseils et Sociétés de Conseils du 15 décembre 1987 se sont réunis afin d'étudier les mesures d'aide à l'insertion des jeunes par la formation en alternance, telles que déterminées par les différents textes en vigueur. Notamment :

- Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la Formation et au Perfectionnement Professionnel, modifié par avenant en 1994.
- Loi de finances pour 1985 - n° 84-1028 du 29 décembre 1984 en son article 30, précisant les conditions de contribution des entreprises à l'effort d'insertion des jeunes.
- Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions,
- décrets n° 84-1056, 1057 et 1058 du 30 novembre 1984,
- décret n° 85-180 du 7 février 1985,
- et les circulaires administratives en relation avec les modalités d'application de ces mesures.

Le présent accord conclu conformément à ces différents textes, exprime la volonté des partenaires sociaux de contribuer activement :

- à l'effort national prioritaire de résorption du chômage des jeunes,
- à leur mise à niveau,
- et aux besoins de qualification des entreprises.

Il a pour but de favoriser l'accueil et l'insertion des jeunes, par la formation en Alternance.

L'évolution des pratiques professionnelles, des techniques, des mécanismes économiques auxquels les entreprises sont confrontées, a conduit les partenaires sociaux et de Branche à préparer l'accueil des jeunes dans les entreprises, leur garantissant des formations en alternance correspondant aux savoirs requis pour leur insertion.

Le principe d'une approche solidaire, destinée à renforcer le rôle éducatif des entreprises de toute taille ou par la mutualisation de tout ou partie des moyens financiers défiscalisés, constitue une des bases du présent accord.

En outre, les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la vocation et aux missions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi qui devra, par son initiative, faciliter en priorité l'application de cet accord dans les entreprises de la Branche.

De plus, devant les difficultés d'application de l'accord du 14 décembre 1998 sur l'insertion des jeunes par la formation en Alternance, les parties signataires ont décidé d'extraire de l'accord original, les dispositions dérogatoires qui sont reprises sous forme d'annexe au présent accord.

ARTICLE 1 - DISPOSITIONS COMMUNES

Les parties signataires décident de rassembler les moyens des différents métiers de la Branche professionnelle afin d'en assurer la répartition en toute équité et de promouvoir les mesures de formation en alternance en faveur des jeunes demandeurs d'emploi.

Elles conviennent de :

- définir et animer une politique générale de formation en alternance,
- promouvoir la formation en alternance dans tous les secteurs d'activité de la Branche, quelle que soit la taille de l'entreprise,
- favoriser l'accueil et l'insertion des jeunes au sein des petites et moyennes entreprises,
- assurer l'information, tant auprès des entreprises que des jeunes et, notamment, de développer toute opération de sensibilisation, d'orientation et de suivi des jeunes dans le cadre de la formation en alternance,
- mettre en place un cadre de référence à la formation en alternance spécifique à la Branche professionnelle répondant :

1) aux besoins des jeunes et des entreprises en matière de qualification et d'emploi,

2) aux objectifs d'adéquation de l'emploi et de la formation définis par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi.

A ces fins, elles confient à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé FAFIEC :

- le recouvrement exclusif des fonds défiscalisés au titre de l'Alternance en application de l'article 49 de la Convention Collective Nationale,
- la gestion des fonds défiscalisés selon les règles et modalités déterminées par la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi,
- le financement des formations en alternance dans les conditions requises par la législation en vigueur et définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

L'OPCA est dotée d'une Commission Alternance spécifique chargée, sous la responsabilité de son conseil d'Administration, de la gestion de la formation en alternance, pour faire appliquer les clauses du présent accord.

Cependant les parties signataires précisent que les contrats en alternance ne constituent pas une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord sont applicables sur tout le territoire national ainsi que dans les Départements d'Outre-Mer, aux entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs Conseils, Sociétés de Conseils du 15 décembre 1987.

ARTICLE 3 - CONTRAT DE QUALIFICATION

3.1 - Le contrat de qualification est destiné aux jeunes de moins de 26 ans. La formation est plafonnée à 1200 heures pour un contrat de deux ans. Cependant ce plafond pourra être augmenté par décision de la CPNE pour toute formation homologuée par elle-même.

La CPNE est chargée d'établir la liste des diplômes de l'enseignement technologique, tels que définis à l'article 8 de la loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique, pouvant être préparés dans le cadre du contrat de qualification. Pour garantir l'acquisition d'une qualification véritablement reconnue et ouvrir sur des emplois

transversaux, tous les diplômes de l'enseignement technique et professionnel doivent figurer sur la liste.

La CPNE est également chargée d'établir la liste des certificats et diplômes professionnels propres à la Branche et les niveaux conventionnels correspondants.

Les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant la durée des contrats peuvent être assurés par un organisme externe à l'entreprise ou par son service de formation interne, s'il est identifié, structuré et déclaré.

Il peut être, également, renouvelé une fois, dans le cas d'un échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet initial du contrat n'a pu être atteint, notamment en raison de la maladie prolongée ou accident du jeune, d'un congé maternité ou de la défaillance de l'organisme de formation.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat de qualification, à fournir un emploi au jeune et à lui assurer une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme tel que défini à l'article 8 de la loi 71-577 du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique ou un certificat professionnel obligatoirement reconnu par la CPNE.

La rémunération se fera sur la base du minimum conventionnel en fonction de l'emploi occupé et du niveau de l'éducation nationale possédé à l'embauche, selon le barème suivant.

Niveau de l'Education Nationale	Types de fonctions	Coefficient mini à la signature du contrat	Rémunération brute
5 4	Fonctions d'exécution	210 220 230 240 250	1 ^{ère} année 65 % MC 2 ^{ème} année 75 % MC
4 3	Fonctions d'étude et de préparation	275 310 355	1 ^{ère} année 65 % MC 2 ^{ème} année 75 % MC
2	Fonctions de conception ou de gestion élargie	400 450 500	1 ^{ère} année 80 % MC 2 ^{ème} année 90 % MC
2 1	Statut ingénieur ou cadre	90 IC 95 IC	100 % MC

3.2 - Il est recommandé qu'à l'issue du contrat, tout jeune ayant obtenu la validation de sa formation soit embauché en CDI à temps plein dans l'entreprise.

**ARTICLE 4 -
CONTRAT D'ADAPTATION**

4.1 - Ce contrat est destiné à offrir une formation sur le poste de travail, complémentaire à une qualification antérieurement acquise. Cette formation sur le poste de travail peut être complétée par une formation généraliste.

La formation prévue au contrat a une durée de 200 heures. Pour les contrats d'adaptation conclus sur la base d'un CDI à l'embauche, la durée prévue ci-dessus peut être portée à 400 heures au maximum pendant douze mois.

Dans ce cas, la rémunération ne peut être inférieure à 90 % du salaire minimum conventionnel brut pendant les quatre premiers mois.

Niveau de l'Education Nationale	Types de fonctions	Coefficient mini à la signature du contrat	Rémunération brute
5 4	Fonctions d'exécution	210 220 230 240 250	80 % MC
4 3	Fonctions d'étude et de préparation	275 310 355	80 % MC
2	Fonctions de conception ou de gestion élargie	400 450 500	1 ^{ère} année 80 % MC 2 ^{ème} année 90 % MC
2 1	Statut ingénieur ou cadre	90 IC 95 IC	100 % MC

**ARTICLE 5 -
LE TUTORAT**

Le tuteur est choisi, dans les conditions prévues par la loi, sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le tuteur doit posséder au minimum les conditions suivantes :

- qualification du tuteur supérieure ou égale à la qualification du jeune,
 - deux ans d'ancienneté minimum dans le métier.
- Il bénéficiera également d'une préparation à l'exercice du tutorat destinée à développer la qualité de l'accueil (plus livret d'accueil Fafiec) et d'une formation spécifique relative à cette fonction d'une durée minimale de deux jours et maximale de 40 heures, financée par le FAFIEC.

Par ailleurs, la consultation des instances représentatives du personnel, si elles existent est requise.

Le tuteur porte le projet de l'entreprise et le projet du jeune. Cette fonction nécessite des compétences techniques maîtrisées et pédagogiques indispensables

dans le suivi du parcours professionnel du jeune.

Ces compétences font appel :

- à la mise en place de méthodes de travail,
- au sens de l'organisation en terme de gestion du temps,
- à un regard autre sur ses propres pratiques,
- à l'application d'une évaluation normative,
- à la capacité à repérer les compétences acquises, en voie d'acquisition, voire inconnues à ce jour chez le jeune.

Porteur d'une mission pédagogique, le tuteur se doit :

- d'être informé et participer au recrutement du jeune,
- de déterminer les voies d'accès à la qualification,
- d'organiser l'apport des formateurs externes,
- de coordonner l'intervention des différentes personnes mobilisées dans le cadre de la réalisation du dispositif,
- d'accueillir et d'intégrer le jeune dans l'entreprise, en lui présentant l'entreprise, les activités et les emplois, en l'informant des droits et devoirs liés à sa situation de salarié,
- d'organiser la profession du jeune en liaison avec le formateur externe,
- d'assurer la mise en situation de travail,
- d'évaluer et de valider la qualification atteinte,
- d'assurer le suivi de la formation en intra-entreprise.

Pour assurer sa mission avec efficacité, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, et compte tenu de ses responsabilités particulières, l'entreprise doit donner au tuteur le temps nécessaire à l'exercice de sa mission auprès du jeune.

**ARTICLE 6 -
RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS
ACQUISES ET DES CERTIFICATS
PROFESSIONNELS DANS LE CADRE DE
CES DEUX TYPES DE CONTRAT :
ADAPTATION ET QUALIFICATION**

Tout salarié qui aura suivi avec assiduité l'un des stages recevra une attestation de fin de stage reconnue par l'ensemble des entreprises de la Branche.

Cette attestation sera remise au salarié au plus tard à l'expiration d'un délai de trois mois suivant le stage.

Parmi les mentions qui devront être portées sur ce document, figureront dans tous les cas :

- l'intitulé du stage,
- le nom et prénom du salarié,

- les dates de début et de fin de stage, ainsi que la durée du stage exprimée en heures,
- la nature du stage,
- le cas échéant, le diplôme ou le certificat professionnel reconnu par la CPNE,
- l'organisme dispensateur,
- la référence à la convention de stage,
- le numéro d'agrément du certificat délivré par la CPNE.

**ARTICLE 7 -
DUREE DE L'ACCORD**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les parties signataires se réservent la possibilité de revoir telle disposition qui leur semblerait utile, selon les règles de révision de la Convention Collective Nationale. Les divergences

qui pourraient se manifester dans l'application du présent accord seront examinées par la Commission Nationale d'Interprétation en application de l'article 85 de la Convention Collective Nationale.

**ARTICLE 8 -
DATE D'APPLICATION**

L'accord entrera en vigueur dès sa signature et les parties conviennent de présenter à l'extension le présent accord dans le cadre du champ professionnel d'application étendu de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1987 modifié par l'avenant 12 ter du 11 avril 1996 (non étendu) et l'accord du 21 novembre 1995 (étendu).

ARRÊTÉ D'EXTENSION

ARRETE DU 21 MAI 1999 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS-CONSEILS, SOCIETES DE CONSEILS

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 13 avril 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 mars 1999, portant extension de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 18 février 1999 relatif à l'insertion des jeunes par la formation en alternance (une annexe) 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 19 mars 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).

ARRETE :

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 bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dispositions de l'accord du 18 février 1999 relatif à l'insertion des jeunes par la formation en alternance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de l'annexe 1.

Le premier tiret du troisième alinéa de l'article 1^{er} est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 961-12 du code du travail.

Les deuxième et troisième tirets du troisième alinéa de l'article 1^{er} sont étendus sous réserve de l'application de l'article R. 964-1-4 du code du travail.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 961-12 du code du travail.

Le quatrième alinéa du paragraphe 3.1 de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 981-2 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe 4.1 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 981-13 du code du travail.

Le tableau des rémunérations figurant au paragraphe 4.1 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 981-14 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.

Fait à Paris, le 21 mai 1999.

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur
des relations du travail :
L'administrateur civil,
E. AUBRY

ACCORD NATIONAL DU 8 MARS 2001 SUR LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF PERMETTANT LA DÉLIVRANCE DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseil du 15 décembre 1987 se sont réunis afin d'étudier les mesures à prendre en vue de la mise en œuvre d'un dispositif de délivrance de Certificats de Qualification Professionnelle à l'usage des salariés des sociétés relevant du champ conventionnel de la dite Convention Collective Nationale.

Le présent accord concerne les règles et modalités d'application du dispositif de certification des formations en alternance pour les métiers spécifiques de la branche.

Ultérieurement, et par voie d'avenant conventionnel, l'accès à la délivrance d'un Certificat de Qualification Professionnelle pourra également se faire, pour l'ensemble des salariés des sociétés de la Branche, à condition d'avoir suivi les programmes de formation et les épreuves de qualification appropriées soit dans le cadre de la formation continue, soit par la Validation des Acquis Professionnels.

ARTICLE 1

ENTREPRISES CONCERNEES

Le dispositif de délivrance de Certificats de Qualification Professionnelle concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils tel que défini à l'article 9.

ARTICLE 2

PUBLICS CONCERNES

Le présent accord s'applique à tous les salariés participant aux actions de formation organisées dans le cadre de contrats de qualification conformément à l'article 3 de l'accord National du 18 février 1999 relatif à l'insertion des jeunes par la formation en alternance.

Ces salariés se verront délivrer un Certificat de Qualification Professionnelle.

ARTICLE 3

PROCEDURE DE CREATION

3.1 - Demande de création d'un Certificat de Qualification Professionnelle.

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de Formation est saisie des demandes de création de Certificats de Qualification Professionnelle.

Ces demandes émanent de :

- L'une quelconque des organisations signataires du présent accord ayant identifié des besoins de compétences spécifiques et récurrentes au sein d'entreprise ou de groupement d'entreprises, des cursus pédagogiques conduisant à des connaissances et des compétences adaptées aux besoins des entreprises de la branche.
- La CPNE elle-même agissant de manière prospective sur les métiers émergents, les évolutions de compétences à anticiper, en fonction notamment des travaux de l'OPIIEC, ou en regard des formations les plus souvent utilisées dans les demandes de financement des contrats de qualification traitées par le FAFIEC, en tant qu'OPCA de la branche.

3.2 - Formalisation de la demande.

La demande est adressée à la CPNE sous forme d'un dossier contenant tous les éléments lui permettant de prendre une décision sur le bien fondé d'une création de certificat.

- Etude socio-économique de l'impact de la formation sur l'emploi dans le secteur d'activité concerné.
- Niveau de connaissances des stagiaires concernés.
- Pré-requis éventuels.
- Modalités d'application.
- Détail de programmes.
- Durée prévue.
- Planification prévisionnelle du déroulement de l'alternance.
- Descriptif des compétences à maîtriser pour l'exercice de la fonction.

L'absence de l'un de ces éléments renvoie le dossier auprès du demandeur.

3.3 - Instruction du dossier.

La CPNE ayant validé la demande transmet le dossier au FAFIEC pour expertise.

La mission du FAFIEC consistera :

- A faire une comparaison du cursus présenté avec des cursus existants diplômants ou homologués.
- A réunir le groupe d'expert déterminé par le secteur d'activité concerné pour une analyse pédagogique des contenus de la formation, et la définition d'une fiche de qualification.
- A pré-qualifier des organismes de formation susceptibles de dispenser les formations requises.
- A formaliser un dossier d'expertise permettant à la CPNE de se prononcer.

3.4 - Validation de la demande.

Les critères de validation retenus sont les suivants :

- l'intérêt pour les entreprises de la branche des compétences concernées.
- l'impact de la formation sur l'emploi dans le secteur d'activité concerné en regard des analyses réalisées par l'OPIIEC.
- la qualification, se distinguant nettement des diplômes, des titres homologués ou des qualifications déjà validées par la CPNE.

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de Formation se prononcera, par un vote à majorité qualifiée de 70 % des voix, sur la mise en œuvre du Certificat de Qualification Professionnelle, prendra toutes dispositions pour avertir le demandeur de sa décision dans les meilleurs délais.

La CPNE se prononcera sur les aspects de niveau hiérarchique à affecter au Certificat de Qualification Professionnelle.

La CPNE transmettra à la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale pour inscription du Certificat de Qualification Professionnelle.

ARTICLE 4

PROCEDURE DE REVISION ET DE SUPPRESSION

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de Formation pourra décider de réviser ou de supprimer toute Qualification qu'elle aura préalablement créée et validée. Elle aura l'obligation de procéder à la mise à jour annuelle de la liste des certificats créés par la branche.

Dans le cas d'une suppression, la CPNE transmettra l'information à la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale pour radiation.

Cependant, toute action engagée restera éligible à la délivrance du CQP.

ARTICLE 5

DELIVRANCE DES CERTIFICATS

La délivrance des Certificats de Qualification Professionnelle s'effectue sous la responsabilité de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de Formation.

5.1 - Organisation des épreuves.

L'organisation des épreuves est confiée à l'organisme de formation qui devra :

- Faire la preuve, s'il en est autorisé par la CPNE, de la validation par évaluation et contrôle continu des connaissances théoriques auprès de l'organisme de formation.
- S'assurer de l'évaluation par le Tuteur des connaissances pratiques en situation professionnelle.
- S'assurer du bon déroulement des épreuves de contrôle des connaissances dans le cas où un tel dispositif est requis.
- Réunir un jury qui devra délibérer sur l'opportunité de délivrance du Certificat de Qualification Professionnelle et garantir la prise en charge des frais de déplacements et de participation des membres du jury.

Dans la perspective de l'accession au CQP par la Validation des Acquis Professionnels, un processus d'organisation du contrôle des connaissances pourra être étudié ultérieurement.

5.2 - Composition du jury.

Le jury est présidé par un membre de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi.

Le jury est composé, outre son président, au minimum de 4 personnes :

- Un (ou plusieurs si possible) professionnel reconnu de la spécialité représentant le groupe d'experts ayant produit la fiche de Qualification.
- Un représentant du FAFIEC spécialiste de la formation du secteur concerné.
- Un (ou plusieurs si possible) professionnel reconnu de la spécialité représentant les organisations professionnelles d'employeurs.
- Un (ou plusieurs si possible) professionnel reconnu de la spécialité représentant les syndicats de salariés.

Le Jury ne peut pas comprendre de personnel de l'organisme de formation.

Le jury ne peut pas comprendre de tuteur.

5.3 - Délibération du jury.

Les notes obtenues par les candidats sont reportées sur un état récapitulatif des notes qui permet au jury de délibérer.

Le jury ayant délibéré prononce majoritairement l'admission des candidats remplissant les conditions telles que définies dans la fiche de qualification.

A l'issue de la délibération le Président du jury signe le procès-verbal et informe les candidats des décisions du jury.

La décision du jury est souveraine.

ARTICLE 6

ENREGISTREMENT DES QUALIFICATIONS

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de Formation prendra toutes dispositions notamment avec le FAFIEC, pour permettre l'enregistrement des Qualifications délivrées, en assurer la traçabilité et respecter les règles de qualité en la matière.

Ces dispositions devront entre autre permettre la communication de l'information dans le cas d'une révision ou d'une suppression du dit certificat.

ARTICLE 7

PUBLICATION DES QUALIFICATIONS

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi (CPNE) siégeant en matière de Formation prendra toutes dispositions pour permettre la publication de

la liste des Certificats de Qualification Professionnelle auprès des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective et de tous les organismes pouvant avoir à en disposer.

ARTICLE 8

DUREE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les parties signataires se réservent la possibilité de revoir telle disposition qui leur semblerait utile, selon les règles de révision de la Convention Collective Nationale. Les divergences qui pourraient se manifester dans l'application du présent accord seront examinées par la Commission Nationale d'Interprétation en application de l'article 85 de la Convention Collective Nationale.

ARTICLE 9

DATE D'APPLICATION

L'accord entrera en vigueur dès le 8 mars 2001 et les parties conviennent de présenter à l'extension le présent accord dans le cadre du champ professionnel d'application étendu de la convention Collective Nationale du 15 décembre 1987 modifié par l'avenant 12 ter du 11 avril 1996 (non étendu) et l'accord du 21 novembre 1995 étendu.

Fait à Paris, le 8 mars 2001.

ACCORD NATIONAL DU 13 JUILLET 2001

RELATIF AU CAPITAL DE TEMPS DE FORMATION

Pour les salariés, le Capital de temps de Formation (CTF) constitue une voie d'accès complémentaire à la formation, après le plan de formation de l'entreprise et le congé individuel de Formation (CIF) ; il s'agit d'un dispositif qui permet à tout salarié de suivre, au cours de sa vie professionnelle à sa demande, pendant le temps de travail, des actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise, dans le but de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître sa qualification. C'est un droit individuel s'exerçant suivant des modalités collectives.

Les parties signataires conviennent de la mise en œuvre du capital temps formation dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils du 15/12/1987, en application de l'article L932-2 du code du travail et de l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991.

ARTICLE 1 - PUBLICS PRIORITAIRES

Sont considérés comme publics prioritaires éligibles au capital temps formation :

- les salariés désirant acquérir une qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, un certificat professionnel,
- les salariés titulaires d'un BTS ou d'une maîtrise qui souhaitent acquérir un certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche.
- les salariés de tous niveaux désirant s'adapter à l'évolution de leur emploi ainsi que ceux devant faire face à des mutations ou des évolutions technologiques ou organisationnelles.
- les salariés n'ayant pu bénéficier au cours des cinq dernières années d'une action de formation, soit au titre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation.
- de façon plus générale les salariés sans aucune qualification professionnelle.

ARTICLE 2 - ANCIENNETÉ REQUISE

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital temps formation, les salariés doivent justifier :

- d'une part, d'une ancienneté en qualité de salarié, qu'elle qu'ait été la nature de leurs contrats successifs, de trois années consécutives ou non, dont deux années dans l'entreprise ou la branche.
- d'autre part, ne pas avoir bénéficié d'une action de formation au titre du capital temps formation ou du congé individuel de formation, en respectant un délai de franchise de 48 mois à partir du début de cette action de formation, sauf dérogation validée par la CPNE, notamment dans le cadre de l'article 3 alinéa 2.

ARTICLE 3 - NATURE DES ACTIONS DE FORMATION

Les formations dispensées doivent répondre à la typologie normale des actions retenues comme prioritaires, compte tenu des publics visés à l'article 1.

Elles doivent avoir une durée minimale de 140 heures par an plafonnée à 1200 heures, et peuvent être dispensées en plusieurs modules. Pour le 1er exercice de mise en œuvre, la CPNE examinera les demandes particulières dérogeant à ces durées et communiquera sa décision au Fafiec.

Elles sont prévues dans le plan de formation de l'entreprise lorsqu'il existe, ou dans la liste des actions dressée par la CPNE. La consultation des instances représentatives est obligatoire s'agissant d'un volet particulier du plan de formation, ou à réception de la demande par l'employeur.

Elles sont destinées à améliorer la qualification des salariés, soit par l'attribution d'un diplôme, soit par la reconnaissance d'une qualification, reconnus par la branche, permettant une mobilité accrue dans l'entreprise et le développement personnel et professionnel du salarié.

**ARTICLE 4 -
ABSENCES SIMULTANÉES**

Lorsque plusieurs salariés demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital temps formation, l'accord de l'employeur peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement, au titre du capital temps formation, ne dépasse pas 2 % du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, une demande de formation au titre du capital temps formation peut être différée, si le nombre total d'heures de formation demandées dépasse 2 % du nombre d'heures de travail effectuées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la demande de formation au titre du capital temps formation peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence, au titre du capital de temps de formation et du congé individuel de formation, de plus de un salarié à la fois.

Le salarié dont la demande se trouverait ainsi différée bénéficie d'un examen prioritaire en cas de renouvellement de sa demande.

**ARTICLE 5
MISE EN ŒUVRE DU CAPITAL DE TEMPS DE
FORMATION**

5-1 Démarche du salarié

Tout salarié remplissant les conditions définies par le présent accord peut demander à son employeur à

bénéficier d'une action de formation relevant du plan de formation de l'entreprise lorsqu'il existe, la demande est formulée par écrit, en précisant la nature et la durée de la formation, ainsi que la motivation du salarié. Elle doit être adressée 60 jours avant la date envisagée du départ en formation.

5-2 Démarche de l'employeur

L'employeur étudie la demande du salarié. Il dispose d'un délai de 30 jours pour donner sa réponse. En cas de refus, la réponse est notifiée et motivée. S'il donne son accord et s'il estime que les critères d'accès sont remplis, il dispose d'un délai de quinze jours pour déposer un dossier auprès de l'OPCA FAFIEC.

Ce dossier comprend :

- la demande du salarié,
- la réponse de l'employeur,
- le formulaire de prise en charge, incluant le coût total ventilé entre les frais de personnel, les coûts pédagogiques et les coûts induits,
- la copie du PV de la réunion du CE, ou à défaut des délégués du personnel, notifiant que les

représentants de personnel ont été informés et consultés sur le capital temps formation,

- si l'action de formation n'est pas dans le plan de formation de l'entreprise, elle doit être validée par la CPNE.

5-3 Instruction du dossier par le Fafiec

Le Fafiec examine sur pièces la demande en fonction des dispositions des articles 1 et 3, et donne ou non son accord, avec l'indication de la prise en charge dans le respect des dispositions de l'article 6.

La notification de l'accord, ou du refus motivé, est adressée à l'employeur pour transmission au salarié.

En cas de refus motivé par une insuffisance de fonds disponibles, le salarié verra sa demande reportée sur l'exercice suivant.

**ARTICLE 6
FINANCEMENT**

Le financement des actions de formation au titre du capital temps formation comprend, les frais pédagogiques, les frais de transport, de repas et d'hébergement, les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions.

Ce financement est assuré respectivement à hauteur de :

- pour 50 % par l'OPCA FAFIEC.
- pour 50 % par l'entreprise, imputable sur le budget Formation.

La part restant à charge de l'entreprise peut être prise en charge par le Fafiec, selon les dispositions de l'article 7.

**ARTICLE 7
COLLECTE DU CAPITAL TEMPS FORMATION
(CTF)**

La collecte est confiée au Fafiec et organisée selon les principes suivants :

7.1 Pour les entreprises de 10 salariés et plus, 0,1 % de la masse salariale est collecté par l'OPCA Fafiec et affecté à une section particulière (0,1% de la masse salariale restant acquis au congé individuel de formation).

7.2 Pour ces entreprises, la faculté de verser un complément annuel de 0,05 % de la masse salariale permettra, dans la limite des fonds mutualisés ainsi collectés et affectés à une section particulière, la prise en charge par le Fafiec du financement des actions de formations normalement dévolu aux entreprises, comme prévu à l'article 6.

7.3 Pour les entreprises de moins de 10 salariés, il est institué une cotisation de 0,1 % de la masse

salariale, pour permettre à ces entreprises d'accéder au dispositif CTF de branche. Cette cotisation est collectée par l'OPCA Fafiec et affectée à une section particulière. Les fonds ainsi mutualisés permettront la prise en charge totale prévue à l'article 6.

ARTICLE 8
SITUATION DES SALARIÉS

Le temps passé en formation est assimilé à une période de travail effectif.

Les salariés concernés par les modalités standard ou en réalisation de mission avec référence horaire voient la durée de la formation intégrée dans la durée annuelle en heures ou en nombre de jours. Le décompte générant des heures supplémentaires et/ou des repos compensateurs s'effectue au prorata du temps de travail effectif hors formation.

ARTICLE 9
BILAN

Les parties signataires se réuniront à l'expiration d'une période de deux ans après l'extension, dans le cadre de la CPNE, pour faire le bilan de la mise en œuvre du présent accord à partir des éléments fournis par l'OPCA FAFIEC.

Elles examineront, par ailleurs, tous moyens propres à optimiser le dispositif, ainsi que les modifications qu'elles estimeront nécessaire de lui apporter.

ARTICLE 10
FORMALITÉS DE DÉPÔT – EXTENSION

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

ARRÊTÉ D'EXTENSION

ARRETE DU 8 FEVRIER 2002 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS-CONSEILS, SOCIETES DE CONSEILS.

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 13 avril 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 octobre 2001, portant extension de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 13 juillet 2001 (capital de temps de formation), 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 13 septembre 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 séances du 5 décembre 2001 et du 31 janvier 2002, notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que le dispositif de capital de temps de formation institué par l'accord susvisé, sous l'exclusion ci-après formulée, est conforme aux règles légales et conventionnelles interprofessionnelles en la matière.

ARRETE :

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 bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant n°23 du 15 avril 1999, les dispositions de l'accord du 13 juillet 2001 (capital de temps de formation) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 8.

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.

Fait à Paris, le 8 février 2002.

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur
des relations du travail.

Le sous-directeur de la négociation collective,
P. FLORENTIN

ACCORD PARITAIRE DU 8 JUILLET 1993 RELATIF AUX FINS DE CHANTIERS DANS L'INGENIERIE

PREAMBULE

Constatant que le recours aux contrats de chantiers, tant pour les missions en France qu'à l'étranger, constitue un usage reconnu et établi dans le secteur professionnel de l'Ingénierie, (entreprises référencées sous le code NAF 742.C)

Rappelant que la conclusion de tels contrats de travail à durée indéterminée, avec un objet précis et pour une durée liée à la réalisation du chantier confié à la société d'Ingénierie, revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de notre profession, de telle sorte, qu'à l'achèvement du chantier ou de la mission du Bureau d'Etude sur le chantier, événement inévitable, les salariés exclusivement engagés pour ce chantier voient leurs contrats de travail cesser à l'issue d'une procédure de licenciement "dite pour fin de chantier", qui en application des dispositions de l'article L.321-12 du Code du Travail, ne relève pas de la procédure pour licenciements économiques.

En conséquence, entre les organisations signataires, il est convenu dans le cadre législatif actuel d'assurer aux salariés licenciés pour fin de chantier des garanties sociales complémentaires :

ARTICLE PREMIER - DEFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL DIT "DE CHANTIER"

Le contrat dit "de chantier" représente l'obligation faite à l'employeur de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail commandé par un client, celui-ci étant juridiquement distinct de l'entreprise et ses filiales avec qui le salarié a conclu le contrat de travail dit "de chantier".

Le contrat de travail dit "de chantier" est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet l'accompagnement d'un chantier.

Si l'embauche pour un contrat de travail dit "de chantier" succède à une offre d'emploi diffusée par voie de presse, par l'ANPE ou par l'APEC, cette offre doit mentionner les indications suivantes :

- le type de contrat : contrat de travail dit "de chantier"
- le poste
- la (les) fonction(s)
- la classification et le coefficient conventionnel
- la durée estimée de la mission du salarié sur le chantier
- les modalités claires et précises de la fin de contrat
- le lieu où se tiendra le chantier
- les risques éventuels liés à l'activité du chantier et du pays d'accueil
- la rémunération brute minimale prévue pour cet emploi hors prime(s) et avantage(s)
- prime(s) et avantage(s)

Le contrat de travail proposé au salarié doit être conforme à l'offre d'emploi publiée et en conséquence comprendre l'intégralité des mentions prévues ci-dessus.

Dans tous les cas, afin d'assurer une complète information du salarié, le contrat de travail doit comporter la mention "contrat de travail à durée indéterminée de chantier".

ARTICLE SECOND - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A L'ISSUE DU CHANTIER

Il peut être mis fin au contrat de travail à l'issue de la mission sur le chantier.

Le licenciement pour fin de chantier est applicable dans les cas suivants :

- Licenciements de personnes dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers.
- Licenciements de personnes engagées sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut

être assuré lors de l'achèvement sur ce chantier des tâches qui leur étaient confiées.

- Licenciements de personnes qui, quelle que soit leur ancienneté, ont refusé à l'achèvement d'un chantier l'offre faite par écrit d'être occupées sur un autre chantier, y compris en grand déplacement, dans les conditions conventionnelles applicables à l'entreprise.

En cas de licenciement du salarié, un préavis est dû conformément aux dispositions conventionnelles de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques. La lettre de licenciement devra mentionner les possibilités d'accès au dispositif de formation institué par l'article 4 du présent accord.

Dans tous les cas, les salariés détachés sur des chantiers en France ou à l'étranger bénéficient de plein droit des dispositions conventionnelles.

ARTICLE TROISIEME - INFORMATION ET CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Toute entreprise envisageant de licencier sur une même période de 30 jours de 2 à 9 salariés pour fin de chantier, dans les conditions prévues ci-dessus, doit informer et consulter préalablement le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel).

Chaque salarié sera convoqué à un entretien préalable 7 jours francs avant la notification des licenciements pour fin de chantier.

Toute entreprise envisageant de licencier plus de 10 salariés pour fin de chantier, sur une même période de 30 jours, dans les conditions prévues ci-dessus, doit informer et consulter le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) 30 jours francs avant la notification des licenciements pour fin de chantier.

Lors de la réunion du comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) seront étudiées les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise ou sur d'autres chantiers.

Le procès verbal de séance signé par le Président et le Secrétaire du comité d'entreprise mentionnera le contenu de cette information et consultation, notamment les éventuelles propositions de reclassement.

ARTICLE QUATRIEME - ACCES AU FONDS D'ASSURANCE FORMATION INGENIERIE ETUDES ET CONSEILS

Lorsque les possibilités de réemploi n'existent pas et qu'il est mis fin au contrat de travail des salariés à l'issue du chantier pour la réalisation duquel ils avaient été exclusivement embauchés ; ces derniers pourront bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par le Fond d'Assurance Formation Ingénierie, Etudes et Conseils (FAFIEC) ou au Congé Individuel de Formation, dans les limites qui seront fixées par les partenaires sociaux siégeant dans les instances.

Pour bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par le FAFIEC, les conditions suivantes devront être réunies par le demandeur :

- avoir été salarié pendant au moins 6 mois d'une société d'Ingénierie à jour de ses cotisations au FAFIEC,
- avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet une mission de chantier,
- exprimer sa demande de bénéficier d'une formation d'une durée comprise entre 120 h et 160 h proposée par le FAFIEC (Fonds d'Assurance Formation Ingénierie Etudes et Conseil) et ce dans un délai de 6 mois à compter de la notification du licenciement.

Le FAFIEC déterminera les conditions de prise en charge des coûts liés à cette formation et des rémunérations afférentes, dans la limite d'un plafond égal au salaire brut minimum conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique du demandeur. Cependant, l'indemnité versée par le FAFIEC ne pourra être inférieure au montant brut auquel l'intéressé aurait pu prétendre auprès de l'ASSEDIC.

Une enveloppe budgétaire annuelle sera prévue à cet effet, dont le montant sera déterminé par le Conseil de Gestion du FAFIEC.

Un bilan annuel sera présenté par le Président du FAFIEC à la Commission Paritaire de la Convention Collective qui pourra prendre toute disposition utile en cas de difficulté de mise en œuvre du présent accord.

ACCORD NATIONAL DU 15 JANVIER 1999 RELATIF AUX TRAVAUX EXCEPTIONNELS LIÉS AU PASSAGE À L'EURO ET À L'AN 2000

Exposé des modifs :

Le passage à l'Euro se traduira, compte tenu de l'impact qu'il aura sur le fonctionnement normal des installations et des applications informatiques, par la nécessité de conduire des travaux exceptionnels les samedi, dimanche et jours fériés pour effectuer des tests et pour le basculement effectif à l'Euro les 1^{er}, 2 et 3 janvier 1999 des établissements financiers et bancaires. Il est probable que des travaux exceptionnels, notamment dominicaux, pourront être nécessaires jusqu'au 31 mars 1999.

Par ailleurs, des besoins de même nature sont déjà prévisibles dans tous les secteurs de l'économie et de l'administration pour le passage des systèmes informatiques à l'An 2000 réclamant aussi des travaux exceptionnels et ce jusqu'au 31 mars 2000.

Pour que les sociétés de service et d'ingénierie informatique concernées puissent accompagner leurs clients dans ces mutations nécessaires, il importe de définir les conditions dans lesquelles leurs collaborateurs seront amenés à intervenir et les modes de compensation de ces travaux exceptionnels.

Le présent accord a pour objet de :

- fixer le cadre de l'ensemble du dispositif, notamment en cas de dérogation au repos dominical,
- prévoir les dérogations spécifiques relevant du champ professionnel, en ce qui concerne :
 - a) la durée maximale quotidienne et hebdomadaire du temps de travail,
 - b) les contreparties afférentes pour les salariés.

Elles conviennent ce qui suit :

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises du secteur professionnel de l'informatique référencées sous les codes NAF suivants : 72.1 Z, 72.2 Z, 72.3 Z, 72.4 Z relevant de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs Conseils, Sociétés de Conseils. Il concerne tout ou partie de leur personnel, informaticiens employés techniciens et agents de maîtrise et ingénieurs et cadres devant effectuer pour leurs clients les travaux nécessaires à la mise en place de l'Euro (établissements financiers et bancaires) et le passage à l'An 2000 (tous

secteurs d'activités) dans le cas où les contraintes d'exploitation des systèmes d'information imposent d'effectuer les tests, les bascules et les éventuelles corrections d'urgence de programmes y afférents en dehors de la semaine de travail, dans le cadre de l'horaire collectif de l'entreprise. Ces conditions doivent être cumulatives.

ARTICLE 2 - DEROGATIONS ADMINISTRATIVES

Les entreprises devront solliciter, après consultation des instances représentatives du personnel, conformément aux articles L.221 et suivants du Code du Travail, des dérogations auprès de l'administration compétente.

Etant donné la multiplicité des sites clients concernés sur l'ensemble du territoire national et la diversité des plannings opérationnels des entreprises clientes, les parties signataires du présent accord estiment qu'il convient que ces dérogations puissent être demandées à l'administration par des procédures simplifiées, préformatées avec des contreparties déterminées à l'article 4 du présent accord.

Les copies des demandes de dérogation seront transmises simultanément par les entreprises à la Fédération SYNTEC, pour l'information de la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale.

ARTICLE 3 - DUREES MAXIMALES DU TEMPS DE TRAVAIL

En application de l'article D. 212-16 du Code du Travail et dans le cadre du présent accord, la durée maximale quotidienne du temps de travail peut être portée à 12 heures.

La durée hebdomadaire maximale absolue pourra être portée à 60 heures mais limitée à une durée maximale de 48 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Par ailleurs, conformément à la loi :

- 11 heures de repos doivent séparer deux postes de travail successifs,
- on ne peut travailler plus de six jours consécutifs dans le cadre de la réglementation,
- le contingent annuel d'heures supplémentaires reste fixé à 130 heures.

**ARTICLE 4 -
GARANTIES ET CONTREPARTIES
LEGALES ET PROFESSIONNELLES**

4.1 - Pour l'application du présent accord, les entreprises feront appel en priorité au volontariat. Les difficultés personnelles ou familiales présentées par le personnel concerné seront prises en compte pour les décisions d'affectation.

Lorsqu'un salarié est mobilisé pour des travaux exceptionnels alors qu'il a souscrit à des engagements personnels financiers à titre personnel ou familial, l'entreprise rembourse les éventuels débits ou autres frais sur justificatifs.

Il ne sera pas demandé à un même salarié de travailler plus de deux dimanches successifs, sauf exception motivée.

4.2 - Les salariés visés par le présent accord, quelle que soit leur catégorie professionnelle, bénéficieront de contreparties de différentes natures répondant aux deux principes suivants :

- Les travaux exceptionnels liés au passage à l'Euro et à l'An 2000 seront soit payés, soit récupérés au choix du salarié, avec les bonifications identiques.
- Les contreparties sont liées à la réalisation d'unités de travaux exceptionnels (UTE).

Ces contreparties se substituent aux dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou autres ayant le même objet, si ces derniers sont globalement moins favorables.

4.3 - Une UTE représente un forfait de 4 heures de travail demandée par la Direction. Elle est réalisée en dehors des horaires appliqués au personnel concerné conformément aux plages horaires définies ci-après en 4.4. Cette demande fait l'objet d'une confirmation écrite. Elle est formulée avec un délai de prévenance qui, sauf exceptions motivées, ne peut être inférieur à 3 jours. Pour la journée de Noël et du 1^{er} janvier, ce délai est porté à 15 jours, sauf exception motivée.

En cas de non respect du délai de prévenance pour les jours fériés, les frais qui auraient éventuellement été engagés par le salarié lui seront remboursés sur justificatifs selon les règles de chaque entreprise.

Chaque mise en œuvre effective d'une UTE constitue un engagement de mise en application des dispositions prévues aux paragraphes suivants.

4.4 - Taux de rémunération ou récupération

Les unités de travaux exceptionnels (UTE) réalisés sont récupérées ou rémunérées au choix du salarié, avec les coefficients de majoration suivants :

	en journée	de 20 h à 6 h
- semaine	-	1,50
- samedi	1,25	1,75
- dimanche et jours fériés	1,75	2,00

A partir de la 3^{ème} UTE effectuée dans la semaine, les taux précédents sont majorés de 0,25.

Le salaire de base pour une UTE est égal à 4 x S/H où H est l'horaire collectif mensuel en vigueur dans l'entreprise et S le salaire mensuel ou au prorata si horaire réduit.

La récupération devra s'effectuer dans un délai de 10 semaines à une date fixée d'un commun accord entre le salarié et la Direction.

4.5 - Repos compensateur

Chaque entreprise attribuera un repos compensateur égal à 50 % d'une UTE, pour toute UTE mise en œuvre dans le cadre du présent accord.

4.6 - Conditions pratiques d'exercice des droits

Les conditions pratiques d'exercice des droits ci-dessus sont précisées au sein de chaque entreprise dans le cadre de la législation en vigueur.

**ARTICLE 5 -
DISPOSITIONS DIVERSES**

5.1 - Les entreprises, outre les contreparties visées à l'article 4, prendront en charge les frais annexes découlant des contraintes occasionnelles liées à la restauration, à l'hôtellerie, aux transports, selon les barèmes et procédures en vigueur dans l'entreprise.

5.2 - Suivi dans l'entreprise : les instances représentatives du personnel sont informées trimestriellement de l'utilisation éventuelle de ce dispositif.

Le présent accord ne fait pas obstacle à la mise en place de mesures complémentaires.

**ARTICLE 6 -
DUREE, MODIFICATION, SUIVI ET BILAN**

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du 1^{er} décembre 1998 jusqu'au 31 mars 2000.

Pour l'année 2000, ces dispositions feront l'objet d'un avenant particulier tenant compte des dispositions de la loi sur la durée légale du travail.

Les parties conviennent de se réunir dans les trois mois précédant son échéance afin d'examiner, le cas échéant, sa prolongation.

A l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord, avec un préavis d'un mois, une procédure de modification du présent accord pourra être engagée pour tout ou partie de ces dispositions.

Un bilan général de l'application du présent accord sera présenté avant le 31 décembre 1999 à la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale.

ARRÊTÉ D'EXTENSION

ARRETE DU 30 MARS 1999 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS-CONSEILS, SOCIETES DE CONSEILS.

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 13 avril 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juillet 1998, portant extension de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 15 janvier 1999 (Travaux exceptionnels liés au passage à l'euro et à l'an 2000) 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 9 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).

cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, les dispositions de l'accord du 15 janvier 1999 (Travaux exceptionnels liés au passage à l'euro et à l'an 2000) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée :

Le deuxième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-7 et R. 212-2 à R. 212-10 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe 4.2 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5 et suivants du code du travail.

ARTICLE 2-

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de l'application 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.

Fait à Paris, le 30 mars 1999.

ARRETE

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 bureaux d'études techniques,

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur
des relations du travail :
L'administrateur civil,
E. AUBRY

ACCORD NATIONAL DU 13 JUILLET 2001 RELATIF AUX TRAVAUX EXCEPTIONNELS LE DIMANCHE ET LES JOURS FÉRIÉS LIÉS AU PASSAGE À L'EURO

PRÉAMBULE

Le passage impératif à l'Euro se traduira, compte tenu de l'impact qu'il aura sur le fonctionnement normal des installations et des applications informatiques, par la nécessité de conduire des travaux exceptionnels en dehors de l'horaire collectif de travail et plus particulièrement les dimanches et jours fériés pour effectuer des tests et pour le basculement effectif à l'Euro de l'ensemble des entreprises d'ici le 31 décembre 2001. Il est probable que de tels travaux exceptionnels pourront être nécessaires jusqu'au 30 juin 2002.

Pour que les sociétés de service et d'ingénierie informatique concernées puissent accompagner leurs clients dans ces mutations nécessaires, il importe de définir les conditions dans lesquelles leurs collaborateurs seront amenés à intervenir et les modes de compensation de ces travaux exceptionnels.

Afin de disposer d'une meilleure qualité de l'information par rapport à celle recueillie à l'issue de l'accord du 15 novembre 1999, une information sera menée au préalable auprès des adhérents de Syntec-Informatique pour les sensibiliser et permettre l'extension de ces mesures à l'ensemble des entreprises du secteur concerné.

La capacité qu'auront les partenaires sociaux dans le cadre de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et des Sociétés de Conseils du 15/12/1987, à analyser les informations recueillies lors de la mise en œuvre de cet accord permettra de procéder à une négociation en vue d'organiser une dérogation au repos dominical applicable à l'ensemble de la branche.

Les parties conviennent ce qui suit :

ARTICLE 1

OBJET

Le présent accord a pour objet de définir un régime de tranches exceptionnelles d'activité distinct de celui

prévu par l'accord national sur la durée du travail qui permet d'accompagner les pointes d'activité se traduisant par des travaux réalisés le dimanche, afin de :

- fixer le cadre de l'ensemble du dispositif, lorsqu'il s'agit de conduire des travaux exceptionnels liés au passage à l'Euro, nécessitant une dérogation au repos dominical
- prévoir les dérogations spécifiques relevant du champ professionnel, en ce qui concerne
 - a) la durée maximale quotidienne et hebdomadaire du temps de travail,
 - b) les contreparties afférentes pour les salariés.

Il fait suite au protocole du 15/01/1999 qui a expiré le 31 mars 2000, et tient compte des dispositions légales et conventionnelles relatives à la nouvelle durée légale du travail.

Pour les travaux accomplis en dehors des périodes d'activité normales dans la continuité de la journée normale de travail ou la nuit, la mise en œuvre des dispositions relatives aux dépassements significatifs du temps de travail commandés par l'employeur permettra d'apporter une solution satisfaisante aux travaux exceptionnels.

ARTICLE 2

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises exerçant leur activité principale dans les domaines des services informatiques référencés notamment sous les codes NAF suivants : 72.1 Z, 72.2 Z, 72.3 Z, 72.4 Z relevant de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs Conseils, Sociétés de Conseils.

Il concerne tout ou partie de leur personnel informaticien employés techniciens et agents de maîtrise et ingénieurs et cadres devant effectuer à la demande des clients les travaux planifiés

nécessaires à la mise en place de l'Euro dans le cas où les contraintes d'exploitation des systèmes d'information imposent d'effectuer les tests, les bascules et les éventuelles corrections d'urgence de programmes y afférents en dehors de la semaine de travail, dans le cadre de l'horaire collectif de l'entreprise. Ces conditions doivent être cumulatives.

ARTICLE 3 DÉROGATIONS ADMINISTRATIVES

Les demandes de dérogation sont régies selon les dispositions prévues par le code du travail, en particulier aux articles L 221 et suivants.

Elles devront être adressées au préalable à la Fédération Syntec à l'aide d'un formulaire spécifique tenu à la disposition des entreprises, après consultation des instances représentatives du personnel.

Après enregistrement par la Fédération à des fins statistiques et revêtu de son visa, ce formulaire est joint à la demande de dérogations auprès de l'administration compétente.

La Fédération aura au préalable demandé aux organisations patronales locales de veiller à ce que ce formulaire soit joint à la demande de dérogation et de lui en adresser une copie si nécessaire.

Etant donnée la multiplicité des sites clients concernés sur l'ensemble du territoire national et la diversité des plannings opérationnels des entreprises clientes, les parties signataires du présent accord estiment qu'il convient que ces dérogations puissent être demandées à l'administration par des procédures simplifiées, pré-formatées avec des contreparties déterminées à l'article 5 du présent accord.

A cet effet, les parties signataires mettront en œuvre une commission de suivi du présent accord, dont elles préciseront les missions et le calendrier dans les quatre semaines suivant l'extension .

ARTICLE 4 DURÉES MAXIMALES DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans le respect des dispositions de l'article D. 212-16 du code du travail et dans le cadre du présent accord, les salariés concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec référence horaire, telles que définies par l'accord national du 22 juin 99 sur la durée du travail, pourront voir portée la durée hebdomadaire à la limite maximale, prévue au 4ème alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail ; cependant cette durée hebdomadaire est limitée à 46 heures en moyenne sur 10 semaines consécutives.

Enfin, outre le respect des dispositions légales en matière de repos hebdomadaire et de repos entre

deux postes de travail, il ne sera pas demandé à un même salarié de travailler plus de deux dimanches successifs, sauf exception dûment motivée par écrit.

ARTICLE 5 : GARANTIES ET CONTREPARTIES LÉGALES ET PROFESSIONNELLES

5.1 Garanties de fonctionnement

Pour l'application du présent accord, les entreprises feront appel en priorité au volontariat. Les difficultés personnelles ou familiales présentées par le personnel concerné seront prises en compte pour les décisions d'affectation.

Lorsqu'un salarié est mobilisé pour des travaux exceptionnels alors qu'il a souscrit à des engagements personnels financiers à titre personnel ou familial, l'entreprise rembourse les éventuels dédits ou autres frais sur justificatifs.

Compte-tenu des rythmes éventuellement imposés par les travaux planifiés et du respect des dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire le travail de nuit et le décalage des horaires ne doivent pas être récurrent pour un même salarié sauf exception motivée ; l'horaire normal doit être rétabli dans la semaine suivant le premier décalage constaté.

5.2 Contreparties

Au titre du présent accord, les salariés visés au préambule et à l'article 1, quelle que soit leur catégorie professionnelle, bénéficieront de contreparties de différentes natures répondant aux deux principes suivants :

- Les travaux exceptionnels liés au passage à l'Euro seront soit payés, soit récupérés au choix du salarié, avec des bonifications identiques, soit éligibles au CET d'entreprise ou de branche, si les conditions d'accès au CET le permettent.

La récupération s'effectuera soit par inscription au compte de temps disponible s'il existe, soit dans le cadre d'une planification établie d'un commun accord entre le salarié et la Direction dans un délai de 10 semaines.

- Les contreparties sont liées à la réalisation de Tranches Exceptionnelles d'Activités dont les règles de compensation sont définies au présent accord.

Ces contreparties relatives aux rémunérations de TEA organisées dans les conditions de l'article 5.4 se substituent aux dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou autres ayant le même

objet, sauf si ces dernières dispositions sont plus favorables.

5.3 Procédure

Une TEA est une période d'activité planifiée et commandée par l'employeur ; elle a une durée préfixe de 3 heures 30 minutes de travail. Elle est réalisée en dehors des horaires appliqués au personnel concerné comme dit à l'article 1 conformément aux plages horaires définies ci-après en 5.4. et concerne les travaux décrits à l'article 1.

Cette demande fait l'objet d'une confirmation écrite. Elle est formulée avec un délai de prévenance qui, sauf urgences motivées et volontaires, ne peut être inférieur à 3 jours ouvrables. Pour la journée et la nuit de Noël et du 1er janvier, ce délai est porté à 15 jours calendaires, sauf exception motivée.

En cas de non respect du délai de prévenance pour les jours fériés, les frais qui auraient éventuellement été engagés par le salarié lui seront remboursés sur justificatifs.

Chaque mise en oeuvre effective d'une TEA constitue un engagement de mise en application des dispositions prévues aux paragraphes suivants.

5.4 Taux de rémunération ou récupération

Les TEA réalisées **un dimanche ou un jour férié** sont récupérées ou rémunérées au choix du salarié, avec les coefficients multiplicateurs suivants :

Journée	2,00
Nuit	2, 25

Il est également précisé que lorsqu'une TEA est réalisée le samedi, le coefficient multiplicateur est de 1, 25 en journée, de 1, 75 la nuit de vendredi à samedi et de 2, 00 la nuit de samedi à dimanche.

A partir de la 3ème TEA effectuée dans la semaine, les coefficients multiplicateurs habituels précédents sont majorés de 0,25.

Le salaire de base pour une TEA est égal à 3, 5 x Th, où Th est le taux horaire de salaire applicable au salarié.

5.5.Repos compensateur légal

Lorsque la législation prévoit un repos compensateur, chaque entreprise attribuera un repos compensateur égal à 50 % d'une TEA, pour une TEA mise en oeuvre dans le cadre du présent accord.

5.6. Conditions pratiques d'exercice des droits

Les conditions pratiques d'exercice des droits ci-dessus sont précisées au sein de chaque entreprise dans le cadre de la législation en vigueur.

ARTICLE 6

CAS DES COLLABORATEURS EN RÉALISATION DE MISSION AVEC AUTONOMIE COMPLÈTE.

Pour ces collaborateurs, le décompte du temps de travail est effectué en jours, avec une limitation à 217 jours/ an sauf disposition d'entreprise plus favorable.

Les périodes travaillées, demandées par la direction pour les travaux exceptionnels liés au passage à l'Euro, constituent une contrainte supplémentaire et sont décomptées en journées.

A ce titre, les délais de prévenance sont identiques à ceux visés au § 5.3.

On rappelle que l' amplitude de cette journée est définie conformément à la loi.

Ces jours seront soit payés au taux journalier , soit récupérés ou éligibles au CET d'entreprise ou de branche, si les conditions d'accès au CET le permettent, avec des bonifications identiques correspondant aux coefficients multiplicateurs décrits au § 5.4.

Le taux journalier est égal à la rémunération annuelle rapportée au nombre moyen annuel de jours ouvrés compris dans le forfait du collaborateur.

ARTICLE 7

DISPOSITIONS DIVERSES

7.1. Les entreprises, outre les contreparties visées à l'article 5, prendront en charge les frais annexes découlant des contraintes occasionnelles liées à la restauration, à l'hôtellerie, aux transports, aux frais de garde d'enfants éventuels (selon les procédures en vigueur dans l'entreprise) dans le respect des dispositions relatives aux ordres de missions prévus par la Convention Collective Nationale.

7.2. Suivi dans l'entreprise : les instances représentatives du personnel sont informées trimestriellement de l'utilisation éventuelle de ce dispositif.

7.3. Le présent accord ne fait pas obstacle à la mise en place de mesures complémentaires plus favorables, par accords d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les délégués syndicaux.

ARTICLE 8

DURÉE, MODIFICATION, SUIVI ET BILAN

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter 1er juillet 2001 jusqu'au 30 juin 2002 ; les parties conviennent de présenter à l'extension le présent accord.

A l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires du présent accord, avec un préavis d'un mois, une procédure de modification du présent accord pourra être engagée pour tout ou partie de ces dispositions.

Un bilan général de l'application du présent accord sera présenté avant le 30 juin 2002 à la Commission Paritaire de la Convention Collective Nationale, un rapport d'étape étant prévu en octobre 2001.

Les parties signataires se réservent la possibilité d'examiner les divergences qui pourraient se manifester dans l'application du présent accord au sein d'une commission d'interprétation les réunissant.

ARRÊTÉ D'EXTENSION

ARRÊTÉ DU 11 OCTOBRE 2001 PORTANT EXTENSION D'UN ACCORD CONCLU DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS, SOCIÉTÉS DE CONSEILS.

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 13 avril 1988 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 juillet 2001, portant extension de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 13 juillet 2001 (travaux exceptionnels le dimanche et les jours fériés liés au passage à l'euro) 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 13 septembre 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-direction des conventions et accords) rendu en séance du 2 octobre 2001,

ARRETE :

ARTICLE 1^{ER}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, entrant dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par arrêté du 8 février 1996, et complété par l'avenant no 23 du 15 avril 1999, les dispositions de l'accord du 13 juillet 2001 (travaux exceptionnels le dimanche et les jours fériés liés au passage à l'euro) conclu dans le cadre de la convention susvisée, à l'exclusion des deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 3.

Le premier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-7 (2^e alinéa) du code du travail, en tant que la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-6 du code du travail, en tant que la possibilité de déroger à la règle du repos dominical est subordonnée à une autorisation administrative.

Le premier alinéa du paragraphe 5.4 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-6 du code du travail, en tant que la possibilité de déroger à la règle du repos dominical est subordonnée à une autorisation administrative.

Le paragraphe 5.5 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 (3^e alinéa) du code du travail, en tant que les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 100 % de ces heures, dans les entreprises de plus de dix salariés.

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.

Fait à Paris, le 11 octobre 2001.

Pour la ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur
des relations du travail.

Le sous-directeur de la négociation collective,
P. FLORENTIN

**ACCORD NATIONAL DU 27 MAI 2002
RELATIF À LA CESSATION D'ACTIVITÉ DE CERTAINS
TRAVAILLEURS SALARIÉS CONCLU
DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DU 15 DÉCEMBRE 1987
DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES,
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS,
ET DES SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

PRÉAMBULE

La mise en œuvre des thèmes européens relatifs à la non-discrimination milite en faveur de l'emploi de tous les salariés indépendamment de leur âge et de leur sexe.

A cet effet, les partenaires sociaux reconnaissent l'apport dans les entreprises de la branche des compétences acquises par les salariés les plus âgés.

Il n'en demeure pas moins que doit être prise en compte l'aspiration des salariés ayant accompli des travaux pénibles, pendant une longue période, ou connaissant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées aux changements technologiques rendus nécessaires par le maintien de la compétitivité des entreprises de la branche.

Dans cette mesure, la cessation anticipée d'activité constitue un dispositif proposé et accepté à la fois par l'entreprise et le salarié concernés ; elle répond à des nécessités contingentes, limitées dans le temps, et cohérentes avec la gestion prévisionnelle en entreprise des emplois et des compétences. L'accord est d'une durée de trois ans cependant que la population visée a pour vocation d'être gérée dans ce dispositif pour une durée plus limitée.

En priorité, les salariés visés sont âgés de 58 à 60 ans, et appartiennent à la catégorie des ETAM, des cadres techniques, des Ingénieurs et Cadres placés en positions 1 et 2, selon la classification de la Convention Collective Nationale.

L'accord d'entreprise précisera dans quelles conditions les Ingénieurs et Cadres classés en position 3 seront éligibles au dispositif.

De façon plus générale, ce dispositif transitoire ne fait pas obstacle au maintien en activité des salariés, au-delà de l'âge de départ ou de mise en retraite, notamment si le transfert des compétences n'a pu s'organiser harmonieusement.

**ARTICLE 1 -
OBJET DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L.322-2, L 351-25 et L. 352-3 du Code du Travail et des décrets pris pour leur application relatifs au régime des accords conclus entre employeurs et travailleurs et relatifs aux allocations d'assurance des travailleurs privés d'emploi. Il s'agit notamment des décret et arrêté du 9 février 2000 (JO du 10 février) et de la circulaire DGEFP du 10 octobre 2000.

**ARTICLE 2 -
CONDITIONS GÉNÉRALES D'APPLICATION**
Modifié par l'avenant n°2 du 11 septembre 2003 à l'accord national du 27 mai 2002 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés.

Le présent accord s'applique à une entreprise, dès lors :

- qu'un accord d'entreprise au sens des articles 132-18 et suivants du code du travail décline les modalités de cessation d'activité de l'accord national de branche ;
- que l'entreprise a effectivement réduit le temps de travail, par accord ou par application directe de l'accord national sur la durée du travail ;
- et que l'entreprise a mis en place, par accord collectif, des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Enfin, une convention est conclue entre l'Etat et l'entreprise, fixant pour la période retenue visée à l'article 7 le nombre maximum de salariés susceptibles de bénéficier d'une cessation d'activité à effet de valider, au titre de l'assurance vieillesse, les périodes pour lesquelles le salarié a bénéficié d'un revenu de remplacement de la part de son entreprise.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national s'applique aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée employés par une entreprise ou un établissement relevant, par son activité principale des activités définies par la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques, des Cabinets d'Ingénieurs Conseils et des Sociétés de Conseils, à l'exception des codes NAF 721Z, 722Z, 723Z et 724Z.

Lorsque, du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise ou l'établissement soumis au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue à produire ses effets tant pour les salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité que pour ceux susceptibles d'en bénéficier.

ARTICLE 4 - CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ AU DISPOSITIF

Chaque entreprise ou établissement concerné détermine, chaque année, après consultation des Instances Représentatives du Personnel, en fonction de l'emploi, les âges et catégories éligibles aux conditions fixées par le présent accord.

Dans les catégories éligibles, une attention particulière sera portée aux salariés ayant travaillé dans des conditions spécifiques de pénibilité, telles que travail posté, travail continu, travail itinérant, travail de nuit, ou rencontrant des difficultés particulières d'adaptation aux nouvelles technologies.

Un salarié n'entrant pas dans les catégories ainsi déterminées, mais satisfaisant aux conditions prévues aux alinéas 4.1 et 4.2, pourra cependant demander à bénéficier du dispositif. L'entreprise examinera la demande du salarié et quelle que soit sa situation, restera souveraine dans sa décision, au vu des perspectives d'emploi et après information des Instances Représentatives du Personnel.

Article 4.1- Condition tenant à l'âge

L'entreprise fixe l'âge minimal pour accéder au dispositif de cessation d'activité. En tout état de cause, les salariés bénéficiaires doivent être âgés d'au moins 55 ans. Il est précisé que chaque

entreprise déterminera l'âge d'accès au dispositif en fonction de la durée évoquée ci-dessous (4.2), de façon à limiter le portage à une durée n'excédant pas 3 ans en général et 4 ans pour les salariés pour lesquels une attention particulière aura été portée dans les conditions de l'article 4, 2ème alinéa.

Article 4.2 - Conditions d'ancienneté

Les salariés bénéficiaires justifieront d'une ancienneté de 8 ans dans la branche et de 5 ans dans l'entreprise ou dans le groupe auquel appartient l'entreprise.

Article 4.3 - Conditions de classification

L'entreprise précise dans quelles conditions les Ingénieurs et Cadres classés en position 3 sont éligibles au dispositif.

Article 4.4 - Autres conditions

La liquidation d'un avantage vieillesse, avant l'entrée dans le dispositif, ne s'oppose pas à l'accès au dispositif de cessation d'activité.

Les personnes qui bénéficient de la préretraite progressive, au titre de l'article L. 322.4 du Code du Travail, peuvent accéder à ce dispositif qui s'y substitue.

L'entreprise précisera, par accord collectif, les conditions particulières lui permettant d'évaluer la charge et la durée pendant laquelle les salariés potentiels bénéficieront du dispositif. Pour ce faire, le salarié fournira à l'employeur le relevé datant de moins de trois mois, faisant apparaître le nombre de trimestres validés par la CNAV au titre de l'assurance vieillesse.

L'entreprise rappellera les garanties attachées aux salariés gérés dans ce dispositif leur permettant de conserver leurs droits, lorsque l'entreprise est engagée dans une procédure collective.

ARTICLE 5 - PROCÉDURE D'ADHÉSION

Modifié par l'avenant n°2 du 11 septembre 2003 à l'accord national du 27 mai 2002 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés.

L'entreprise fournira aux salariés remplissant les conditions définies à l'article 4 et auxquels elle envisage de proposer la cessation d'activité :

- l'offre d'entrée dans le dispositif, accompagnée d'une copie du présent accord et de l'accord d'entreprise ; le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître par écrit sa décision d'accepter cette proposition et d'adhérer au dispositif ;

– l'entreprise s'oblige à remettre par écrit à chaque salarié un bilan des acquis sociaux et salariaux, dont le salarié bénéficie, y compris la participation et l'intéressement accès aux oeuvres sociales et la nouvelle situation où il se trouvera placé, l'objet de ce bilan étant d'éclairer le salarié avec exactitude sur les nouvelles conditions de rémunération et les garanties applicables ;

– la possibilité pour l'intéressé d'avoir, avant de prendre sa décision, un entretien avec un représentant de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, entretien au cours duquel il pourra avoir communication de son salaire de référence tel que prévu à l'article 6.3.2, et être assisté, s'il le souhaite, d'un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

A compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié entre dans le dispositif, sauf disposition plus favorable prévue par accord d'entreprise. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord et l'accord d'entreprise.

L'adhésion au dispositif donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié. Cet avenant rappelle l'ensemble des droits et obligations des parties résultant notamment de l'accord.

Le salarié qui remplit les conditions définies à l'article 4 peut refuser l'offre de l'employeur. Ce refus ne peut entraîner son licenciement.

ARTICLE 6 **RÉGIME DU DISPOSITIF DE CESSATION** **D'ACTIVITÉ**

Article 6.1 - Statut du salarié

Les personnes ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant les périodes de cessation d'activité.

Article 6.2 - Reprise de périodes de travail dans l'entreprise

Le salarié qui bénéficie du dispositif de cessation d'activité peut être amené, à la demande de l'employeur, à assurer des périodes de travail dans l'entreprise à laquelle il appartient, pendant une période de 24 mois suivant son entrée dans le dispositif.

Toutefois, lorsqu'une période de reprise de travail, telle que prévue à l'alinéa précédent, a débuté avant l'expiration des 24 mois suivant l'entrée dans le dispositif, elle pourra se poursuivre.

L'interruption d'une période de reprise de travail à l'initiative de l'une ou l'autre des parties entraîne

le retour du salarié dans le dispositif, moyennant préavis d'un mois. Pendant les périodes de reprise de travail, tous les droits du salarié et notamment l'ancienneté sont conservés.

Dans tous les cas, le refus du salarié n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, et ne modifie pas le présent dispositif à son égard.

Article 6.3 - Ressources garanties

Article 6.3.1 - Montant de l'allocation

Sous réserve de l'entrée en vigueur et du maintien des dispositions réglementaires permettant cette mesure, le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65% du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du Code de la Sécurité Sociale, auxquels s'ajoutent :

- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est inférieure ou égale à 12 mois, 65% du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond,
- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est comprise entre 12 et 24 mois, 60% du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond,
- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est comprise entre 24 et 36 mois, 55% du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond,
- pour le bénéficiaire dont la durée prévisionnelle totale d'éligibilité au dispositif est supérieure à 36 mois, 50% du salaire de référence pour la part de ce salaire, comprise entre un et deux fois ce même plafond.

Article 6.3.2 - Salaire de référence

Modifié par l'avenant n°2 du 11 septembre 2003 à l'accord national du 27 mai 2002 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés.

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent est fixé au douzième des rémunérations visées à l'article R. 322-7-2 du Code du travail, soit les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance-chômage, au titre des 12 derniers mois civils précédant l'adhésion au dispositif, calculées selon les règles définies dans le cadre du régime d'assurance chômage.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1er et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

Article 6.3.3 - Revalorisation

Le salaire de référence est revalorisé suivant le taux d'évolution de l'AS-FNE, tel que prévu par le décret du 9 février 2000.

Article 6.3.4 - Modalités de versement

Modifié par l'avenant n°2 du 11 septembre 2003 à l'accord national du 27 mai 2002 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés.

L'allocation est versée par l'entreprise.

Lorsque l'Etat participe partiellement aux allocations, l'entreprise assure le versement de l'allocation complète jusqu'au premier jour du mois qui suit le 57e anniversaire de l'intéressé ; l'allocation est ensuite versée par l'Assedic.

Article 6.3.5 - Cotisations sociales

L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L.351-25 du Code du Travail (à ce jour CSG et CRDS).

Article 6.3.6 - Justificatif de versement

Il est remis mensuellement au salarié en cessation d'activité, au moment du versement de l'allocation, un bulletin en précisant le montant. Un bulletin précisera, chaque année, le cumul annuel brut et le net imposable.

Article 6.3.7 - Durée du versement

Lorsque le salarié est entré en dispense totale d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif, telle que précisée à l'article 6.6.

Article 6.3.8 - Reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur

Tout salarié en cessation d'activité qui reprendrait une activité chez un autre employeur doit auparavant recevoir l'accord de l'employeur qui assure l'allocation. Il doit informer celui-ci de la rémunération perçue.

Le versement de l'allocation est suspendu en cas de reprise d'une activité professionnelle chez un autre employeur, assurant au salarié une rémunération au moins équivalente.

Si cette rémunération n'est pas équivalente, le salarié bénéficie d'un maintien partiel du versement de l'allocation, de telle sorte que la somme de ces deux éléments lui assure l'équivalent de 80 % de son salaire de référence, et l'entreprise s'assure du respect de validation au titre de l'assurance-vieillesse des périodes pendant lesquelles le salarié cumule ces deux éléments.

Article 6.3.9 - Participation et intéressement

Conformément à la législation relative à la suspension du contrat de travail, les salariés en cessation d'activité sont exclus des répartitions des sommes issues de la participation et de l'intéressement, lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

Article 6.4 - Acompte sur l'indemnité de mise à la retraite

Lors de son adhésion au dispositif de cessation d'activité, le salarié reçoit un acompte sur le montant de son indemnité de mise à la retraite, déduction faite de tout acompte déjà versé au titre d'une future indemnité de départ.

Cet acompte ne peut être inférieur à 50% du montant de l'indemnité de mise à la retraite à laquelle pourrait prétendre le salarié si cette indemnité était calculée en fonction de l'ancienneté appréciée à la date d'entrée dans le dispositif.

Article 6.5 - Couverture sociale

Les salariés participant au dispositif de cessation d'activité acquerront des droits à la retraite complémentaire, sur la base des cotisations calculées sur le salaire de référence mentionné à l'article 6.3.2 et dans les conditions prévues par l'Agirc et l'Arrco ; le salaire est calculé pour correspondre au temps de travail contractuel du salarié, sur la base de la moyenne mensuelle précédant l'entrée du salarié dans le dispositif, et revalorisé dans les conditions prévues à l'article 6.3.3 du présent accord

L'accord d'entreprise prévoit les conditions de maintien du personnel dans les régimes éventuels de retraite supplémentaire, de prévoyance, et de couverture de frais médicaux.

Lorsque les entreprises cotisent à des taux ou régimes supplémentaires (en application par exemple des articles 82 et 83 du CGI), l'accord d'entreprise prévoit les conditions de versement des cotisations correspondant à la différence entre les taux applicables dans l'entreprise et les taux obligatoires.

Conformément aux dispositions législatives et conventionnelles relatives aux salariés et au personnel percevant le revenu de remplacement, l'accord prévoit les conditions du maintien des salariés en cessation d'activité dans le régime de prévoyance complémentaire.

De la même façon, dans les entreprises où existe un régime de prise en charge complémentaire des frais pharmaceutiques, médicaux et

chirurgicaux, l'accord prévoit les conditions de son maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.

Article 6.6 - Sortie du dispositif

Modifié par l'avenant n°2 du 11 septembre 2003 à l'accord national du 27 mai 2002 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés.

A l'initiative de l'employeur :

Lorsque le salarié justifie du nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale, pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou, au plus tard, à l'âge de 65 ans, l'employeur procède, dans les conditions prévues aux articles 20, 21 et 22 de la convention collective nationale, à la mise à la retraite du salarié ayant adhéré au dispositif de cessation anticipée d'activité.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de mise à la retraite qui lui est applicable, déduction faite de l'acompte prévu à l'article 6.4.

A l'initiative du salarié :

La liquidation d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel après l'entrée dans le dispositif, ou d'une indemnisation versée en application de l'article L. 351-2 du code du travail,

entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Les périodes pendant lesquelles les salariés perçoivent l'allocation définie à l'article 6.3.1 entrent en compte pour la détermination du temps d'ancienneté.

ARTICLE 7

DURÉE DE VALIDITÉ DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel. Il cesse ses effets de plein droit au 28 février 2005 ; aucune entrée ne sera possible dans ce dispositif au-delà de cette date, au titre du présent accord.

ARTICLE 8

MISE EN APPLICATION - DÉNONCIATION

L'entreprise a l'obligation de présenter aux Instances Représentatives du Personnel un bilan annuel d'application de l'accord d'entreprise.

Un bilan général de l'application du présent accord sera présenté, dans les six mois après son extension, à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi.