

Convention collective

EXPERTISES EN MATIERE D'EVALUATIONS INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES



N° de brochure : 3145

N° IDCC : 915

Date de dernière mise à jour : 2020-07-11

Sommaire

Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977. 1

Titre I : Dispositions générales	1
Chapitre Ier : Champ d'application	1
Chapitre II : Durée-Dénonciation-Révision	1
Chapitre III : Liberté syndicale-Liberté d'opinion	2
Chapitre IV : Délégués du personnel	4
Chapitre V : Comités d'entreprise	4
Titre II : Rémunération du travail	4
Chapitre Ier : Définition et nomenclature des emplois et fonctions	4
Chapitre II : Salaires du personnel administratif	4
Chapitre III : Salaires du personnel technique et commercial	4
Titre III : Conditions générales de travail	5
Chapitre Ier : Formation du contrat de travail-Embauchage	5
Chapitre II : Durée et répartition de la durée du travail	5
Chapitre III : Affectation temporaire	7
Chapitre IV : Promotion	9
Chapitre V : Organisation du travail-Discipline générale	9
Section II Retards et absences.	9
Chapitre VI : Congés payés	10
Chapitre VII : Maladie	10
Chapitre VIII : Cures thermales	11
Chapitre IX : Congé de maternité et d'adoption	11
Chapitre XI : Permissions exceptionnelles	11
Chapitre XII : Rupture ou cessation du contrat de travail Démission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Préavis-Indemnités Démission-Licenciement	11
Chapitre XII : Rupture ou cessation du contrat de travail Démission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Préavis-Indemnités Indemnité de licenciement	11
Chapitre XII : Rupture ou cessation du contrat de travail Démission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Préavis-Indemnités Départ en retraite	12
Titre IV : Dispositions diverses	12
Chapitre II : Hygiène et sécurité	12
Chapitre III	12
Chapitre IV : Avantages acquis	12
Chapitre V : Application de la convention collective	12
Chapitre VI : Dépôt de la convention collective nationale de travail et date d'effet	13
Annexe I Classification	13
Annexe II Exemple de grille de critères classants à six degrés	16
Annexe III Salaires minimaux conventionnels	17
Textes Attachés	18
Annexe I relative au barème des salaires mensuels minima du personnel administratif Convention collective nationale du 7 décembre 1976	18
NIVEAU I	18
NIVEAU II	18
NIVEAU III	19
Annexe II relative à la nomenclature des emplois des collaborateurs commerciaux et techniques Convention collective nationale du 7 décembre 1976	19
Annexe III relative à la nomenclature des emplois cadres Convention collective nationale du 7 décembre 1976	20
Nomenclature des emplois cadres	20
Définition	20
Annexe IV relative aux salaires Convention collective nationale du 7 décembre 1976	20
Avenant du 30 octobre 1998 relatif au mandatement pour les accords d'entreprises	20
Objet du présent accord	20
Entreprises visées	21
Contenu des accords	21
Négociation par des représentants élus du personnel	21
Rôle de la commission paritaire de validation	21
Composition de la commission paritaire de validation	21
Fonctionnement de la commission	21
Contentieux	21
Modalités d'exercice du mandatement	21
Garanties accordées au mandataire	22
Formation du mandataire	22
Déroulement de carrière	22
Commission paritaire de validation	22
Dépôt et publicité des accords	22
Durée	22
Suivi de l'accord	22
Extension	22
Entrée en vigueur	22
Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales	22
Accord du 27 octobre 2008 relatif à la période d'essai	23
Préambule	23
Adhésion par lettre du 9 février 2011 de la fédération des sociétés d'expertises à la convention	23
Adhésion par lettre du 6 février 2012 du GEEXI à la convention	24
Accord du 21 mai 2013 relatif à la désignation de l'OPCA AGEFOS-PME	24
Préambule	24
Accord du 4 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle	25
Adhésion par lettre du 2 juin 2015 de la fédération CFTD des banques et des assurances à la convention	33
Avenant n° 62 du 18 décembre 2015 modifiant l'intitulé de la convention collective nationale et divers articles	33
Annexes	43

Avenant n° 65 du 5 avril 2017 relatif à la création de la CPPNI	48
Accord du 20 décembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité, et à la parité entre les femmes et les hommes	51
Préambule	51
Annexes	55
Accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	56
Préambule	56
Textes Salaires	57
Avenant n° 15 du 24 mars 1986 relatif aux salaires (employés, agent de maîtrise, collaborateurs commerciaux et techniques, cadres)	57
Salaires à compter du 1er janvier 1986	57
Avenant n° 42 du 7 avril 2003 relatif aux salaires Personnel administratif (Annexe I)	58
Valeur du point au 1er janvier 2003 (annexe I)	58
Avenant n° 44 du 13 avril 2004 relatif aux salaires personnel administratif (annexe I)	58
Avenant n° 45 du 13 avril 2004 relatif aux salaires Collaborateurs commerciaux et techniques, cadres (Annexe II et III)	58
Avenant n° 50 du 27 octobre 2008 relatif à la valeur du point	59
Avenant n° 51 du 27 octobre 2008 relatif à la valeur du point des annexes II et III	59
Avenant n° 52 du 15 avril 2010 relatif à la valeur du point	60
Avenant n° 53 du 15 avril 2010 relatif à la valeur du point	60
Avenant n° 54 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er janvier 2012	60
Avenant n° 55 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er janvier 2012	61
Avenant n° 56 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point de l'annexe I	61
Avenant n° 57 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point des annexes II et III	62
Avenant n° 58 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point (annexe I) au 1er janvier 2014	62
Avenant n° 59 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point (annexes II et III) au 1er janvier 2014	63
Avenant n° 60 du 6 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (annexe I)	63
Avenant n° 61 du 6 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (annexes II et III)	64
Avenant n° 63 du 24 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016	64
Préambule	64
Avenant n° 64 du 24 janvier 2017 relatif aux salaires minima (annexes I, II et III) au 1er janvier 2017	65
Préambule	65
Avenant n° 66 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018	66
Avenant n° 67 du 21 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019	66
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	67
Annexes	71
Annexe I Champ d'application	71
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	72
I. - Règles de constitution	72
II. - Administration et fonctionnement	74
III. - Organisation financière	78
IV. - Dispositions diverses	78
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (3 décembre 2018)	NV-1
Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.

Signataires	
Organisations patronales	L'UPEMEIC.
Organisations de salariés	Fédération nationale des employés et cadres CGT ; Syndicat national des cadres des cabinets d'expertises en matière d'assurances CGC ; Syndicat chrétien des ingénieurs et cadres CFTC ; Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise CFTC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO.
Organisations adhérentes	Compagnie des experts agréés (CEA) par lettre du 7 octobre 1994. Fédération des commerces et des services (UNSA) par lettre du 6 décembre 2004 (BO n°2005-18). La fédération des sociétés d'expertise, 37, rue de la Rochefoucauld, 75009 Paris, par lettre du 9 février 2011 (BO n°2011-9). GEEEXI, par lettre du 6 février 2012 (BO n°2012-28). La fédération CFDT des banques et des assurances, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, par lettre du 2 juin 2015 (BO n°2015-26).

Titre I : Dispositions générales

Chapitre Ier : Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale règle les rapports de travail entre, d'une part, les sociétés d'expertises et d'évaluations de toute nature et celles dont les activités s'y rattachent, quelle que soit leur forme juridique, et, d'autre part, leurs salariés exerçant leur activité soit en France, soit hors de ce territoire sous réserve d'avoir été engagés par une entreprise française et de relever du droit français.

Article 2

En vigueur étendu

Par employeurs, il faut entendre les entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales de toute nature et celles dont les activités s'y rattachent quelle que soit leur forme juridique, ainsi que leurs filiales de la profession.

Article 2

En vigueur étendu

Par société d'expertises et d'évaluations, il faut entendre les entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (bâtiments, matériel, mobilier, marchandises, plaisance, pertes d'exploitation, responsabilité civile et professionnelle ... hors l'expertise des véhicules immatriculés). Ces évaluations ou expertises sont diligentées aussi bien par des experts certifiés, agréés ou qualifiés par les sociétés d'assurances que par des experts au service des assurés.

Ces sociétés sont répertoriées sous le code NAF 66. 21Z mais elles peuvent être classées différemment, l'activité principale de la société définie par son chiffre d'affaires étant déterminante pour l'applicabilité de la présente convention collective.

Article 3

En vigueur étendu

La convention collective nationale devient applicable aux établissements situés dans les départements d'outre-mer et aux entreprises dont le siège social est situé dans les départements d'outre-mer à partir de l'entrée en application du présent avenant sous réserve du calendrier suivant :

- ces entreprises disposent d'un délai de 24 mois expirant au plus tard le 1er janvier 2018 pour classer leur personnel selon la classification définie par la CCN. La grille de salaires annuels minimaux est applicable dans ce même délai de 24 mois expirant au plus tard le 1er janvier 2018 ;

- la prime annuelle peut ne pas apparaître distinctement sur le bulletin de paie pour les entreprises créées avant l'entrée en application du présent avenant. Le salaire annuel du salarié est au moins égal à la garantie annuelle de rémunération fixée par la CCN. Ces entreprises créées avant l'entrée en application du présent avenant sont autorisées, pour faire application du présent avenant, à extraire du salaire mensuel une partie de ce salaire pour faire apparaître sur le bulletin de paie le paiement distinct de la prime annuelle par rapport au salaire. Les autres entreprises s'organiseront pour garantir sur 12 à 13 mois le salaire annuel.

Dans tous les cas, le salaire annuel minimum s'applique, quelle que soit la date de création de l'entreprise, sur la période excédant le délai de 24 mois prévu ci-dessus.

La prime d'ancienneté, comme la prime annuelle, devient applicable à la période excédant 15 mois à compter de l'entrée en application du présent avenant. Si le salaire réel versé au salarié est supérieur au minimum annuel fixé par la convention collective augmenté de la prime d'ancienneté, l'entreprise est autorisée à extraire du salaire versé mensuellement selon le cas :

- soit la totalité ;
- soit la partie permise,

pour respecter la prime d'ancienneté au-delà du salaire défini sans prime d'ancienneté.

Chapitre II : Durée-Dénonciation-Révision

Article 4

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, elle prend effet à partir du 1er janvier 2016 pour les entreprises adhérentes à l'une ou l'autre des organisations patronales signataires. Pour les autres entreprises, elle prendra effet le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Révision

Une demande de révision peut intervenir à l'initiative de chaque syndicat représentatif signataire ou adhérent à la convention collective. (1)

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision. Elle sera adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires et adhérents de la convention.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette demande, les parties devront se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention et devront, de ce fait, être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion d'examen de la demande de modification sera réputée caduque.

Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée totalement par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception et doit faire l'objet des

formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres signataires.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs et des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

A défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord dans les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
(Arrêté du 1er août 2017 - art. 1)

Chapitre III : Liberté syndicale-Liberté d'opinion

Article 6

En vigueur étendu

L'exercice de la liberté syndicale, de la liberté d'opinion et du droit syndical est régi par la loi.

Article 7

En vigueur étendu

Les salariés qui participent à des réunions paritaires décidées entre organisations patronales et salariales de la profession s'efforceront d'éviter que la marche normale de leur service se trouve affectée par leur absence. Dans ce but, ils informeront 10 jours à l'avance leur employeur de leur participation à ces réunions.

Le fait, pour un salarié, d'être membre d'organismes constitués en vertu des dispositions réglementaires ou d'accords conclus entre employeurs et salariés de la profession ou leurs organisations syndicales respectives ne doit pas, lorsque ce salarié est amené à y consacrer une part de l'activité qu'il doit normalement à son employeur, constituer un obstacle à son avancement.

Le temps passé par les intéressés à toute réunion paritaire desdits organismes, y compris à la réunion préparatoire, ne donnera pas lieu à réduction de leur rémunération.

Les salariés appartenant à des entreprises appliquant la présente convention collective et participant à ces réunions sont indemnisés des frais engagés pour participer à ces réunions dans les conditions appliquées par les entreprises aux autres déplacements (remboursement du trajet, des frais de repas et hôtel).

Ces dispositions s'appliquent à concurrence de deux représentants par organisation syndicale représentative, salariés d'entreprise (s) appliquant la présente convention collective.

Les frais de déplacement et le maintien de la rémunération sont versés par l'employeur.

Les modalités concrètes régissant l'exercice par les salariés de ces fonctions syndicales seront définies par une convention tripartite entre l'employeur, le salarié et l'organisation syndicale.

Les signataires veillent à la stricte observation des dispositions définies au présent chapitre et interviendront auprès de leurs adhérents respectifs pour en faire respecter l'application.

Article 8

En vigueur étendu

1. Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

1. Négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus à titre obligatoire ou d'autres thèmes identifiés par les partenaires sociaux, dans le respect de la législation en vigueur. À ce titre, elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail ;

2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise.

Elle peut à ce titre rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

3. Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

5. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

2. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'une délégation patronale, composée de représentants des organisations patronales représentatives au sein de la branche, en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence de la commission est assurée par un responsable de la délégation patronale, et son secrétariat est tenu par les services de l'organisation patronale représentative désignée par la délégation patronale.

3. Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut :

- se réunir en formation plénière ;

- en formation " interprétation et conciliation ".

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

Les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes techniques de cette instance.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

La commission, quand elle siège en formation " interprétation et conciliation " se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Un procès-verbal de réunion signé par les membres présents est communiqué à l'auteur de la demande ainsi qu'aux organisations signataires de la présente convention.

4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix, appartenant au même collège.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, sauf en cas de signature d'un accord collectif pour laquelle les dispositions législatives sur la représentativité des organisations patronales et syndicales s'appliquent. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

Article 9

En vigueur étendu

1. Rôle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) a pour objet d'analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui met en évidence les axes prioritaires à court et moyen terme.

La CPNEFP est chargée des relations avec l'organisme collecteur de fonds de la formation agréé par les instances professionnelles.

Dans ce cadre, la commission exerce les missions particulières suivantes :

- en matière professionnelle :
 - promouvoir la politique de formation de la branche ;
 - participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et d'adaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
 - rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens ;
 - proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession ;
 - procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de la mise en place et de l'évolution des diplômes, titres et autres formations qualifiantes et certifiantes ;
 - concourir à la définition des modalités de mise en œuvre des certifications professionnelles ;
 - proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires ;
 - examiner le rapport annuel de l'organisme collecteur paritaire agréé pour sa partie spécifique relative à la branche ;
 - suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
 - formuler des propositions et de donner un avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donnent lieu à contractualisation ;
- en matière d'emploi :
 - étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation ;
 - établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation patronale à la commission paritaire ;
 - faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des financements publics ;
 - concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

2. Composition

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants des organisations patronales représentatives au sein de la branche, en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEFP sont assurées, alternativement par les deux collègues, tous les 2 ans. Le secrétariat est tenu par la représentation patronale qui diffuse et fait approuver le compte rendu après aval du président de la commission.

3. Fréquence des réunions

La CPNEFP se réunit en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins une fois par année civile.

La commission peut également mettre en place des groupes de travail techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix, appartenant au même collège.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés sauf en cas de signature d'un accord collectif pour laquelle les dispositions législatives sur la représentativité des organisations patronales et syndicales s'appliquent. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

Article 10

En vigueur étendu

Article réservé.

Article 11

En vigueur étendu

Article réservé.

Article 12

En vigueur étendu

Article réservé.

Chapitre IV : Délégués du personnel

Article 13

En vigueur étendu

Les délégués du personnel sont élus et exercent leur mandat dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 14

En vigueur étendu

La constitution et le fonctionnement des comités d'entreprise, ainsi que le financement des activités sociales gérées par eux, sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Chapitre V : Comités d'entreprise

Article 15

En vigueur étendu

Article réservé.

Article 16

En vigueur étendu

Article réservé.

Titre II : Rémunération du travail

Chapitre Ier : Définition et nomenclature des emplois et fonctions

Article 17

En vigueur étendu

Les emplois sont classés selon la classification figurant en annexe I.

Chapitre II : Salaires du personnel administratif

Article 18

En vigueur étendu

Les salaires minima du personnel sont fixés par avenant inséré en annexe III de la convention collective.

Conformément aux articles 9 et 10 du présent avenant, la gratification annuelle comprise dans les minima salariaux étant acquise pour les salariés non cadres après 6 mois d'ancienneté, il convient, pour l'appréciation de l'atteinte des minima des niveaux 1 à 5 lors de la première année de présence dans l'entreprise, d'effectuer un calcul pro rata temporis tenant compte de la date d'entrée effective du salarié au cours de l'année.

Lors de l'application de la nouvelle classification en cours d'année, il faudra tenir compte, pour vérifier le respect du salaire minimum conventionnel applicable sur l'année concernée, respectivement de l'ancienne et de la nouvelle grille de minima au prorata du nombre de mois d'application de chacune des grilles en fonction de la date d'application de la nouvelle classification.

Article 19

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels sont fixés sur la base de la durée légale du travail pour les salariés dont la durée du travail se calcule en heures. Ils s'apprécient sur une période annuelle. Dans ce cadre, sont pris en compte l'ensemble des éléments de salaire, quelle que soit leur périodicité, versés au cours de la période annuelle, y compris la gratification annuelle prévue ci-après mais à l'exclusion de la prime d'ancienneté.

Le personnel dont le temps de travail est calculé en jours bénéficie au moins du salaire annuel minimum fixé par avenant annexé (annexe III) à la convention collective.

Article 20

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 21

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) L'article 21.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions législatives prenant en compte d'autres périodes d'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, notamment les articles L. 1225-16, L. 1225-24, L. 1225-65, L. 3142-20, L. 3142-28 et L. 3142-37 du code du travail.

(Arrêté du 1er août 2017 - art. 1)

Article 22

En vigueur étendu

Le salarié affecté à un poste sédentaire exigeant la connaissance d'une ou plusieurs langues étrangères, pour effectuer notamment la traduction de textes français ou étrangers, aura droit à un supplément de 10 points par langue étrangère utilisée, ce supplément s'ajoutant au coefficient hiérarchique correspondant à ce poste.

Chapitre III : Salaires du personnel technique et commercial

Article 23

En vigueur étendu

Article réservé.

Article 24

En vigueur étendu

Article réservé.

Article 25

En vigueur étendu

Le contrat de travail de tout collaborateur amené à engager des frais pour l'exercice de sa profession devra prévoir leur nature et leur mode de

remboursement.

Titre III : Conditions générales de travail

Chapitre Ier : Formation du contrat de travail-Embauchage

Article 26

En vigueur étendu

Tout embauchage est constaté par écrit en double exemplaire dont l'un est remis au salarié. Il ne devient définitif qu'après examen médical subi par l'intéressé devant le médecin du travail attaché à l'établissement.

Il est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur en tenant compte des dispositions de la présente convention.

Un exemplaire de celle-ci sera tenu à la disposition de l'intéressé.

Article 27

En vigueur étendu

Les salariés engagés à durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée initiale maximum est de :

- 4 mois pour les cadres ;
- 2 mois pour les non-cadres.

Toute interruption de travail intervenant pendant la période d'essai prolonge cette dernière d'autant.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois d'un commun accord écrit pour une durée au plus égale à celle initialement fixée au contrat. Cet accord écrit doit intervenir avant la fin de la période initiale d'essai.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être expressément stipulées dans le contrat de travail.

Au cours de la période d'essai, l'engagement pourra être rompu par l'entreprise sous réserve du respect des délais de prévenance tels que fixés par la loi :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le salarié qui décide de rompre son engagement devra respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi, à savoir actuellement :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà.

La durée de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée en raison du délai de prévenance. Le délai de prévenance au-delà de la durée de la période d'essai fait l'objet d'une indemnité compensatrice.

Article 28

En vigueur étendu

La lettre d'engagement ou le contrat de travail écrit comporte au minimum les indications suivantes :

- domicile ou résidence du salarié ;
- durée du contrat ;
- date d'embauche ;
- poste occupé ou activités du salarié ;
- classification conventionnelle ;
- zone géographique d'emploi, ou l'agence, ou la direction régionale de l'entreprise dont dépend le salarié, ou le bureau de rattachement ;
- conditions d'essai ;
- durée du travail ;
- mode de rémunération ou montant du salaire brut mensuel pour la durée du travail contractuelle ainsi que la référence à la convention collective pour le respect du salaire minimum annuel dû ;
- remboursement de frais ;
- indication des régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé applicables.

Quand le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée ou à temps partiel, il comporte également les autres clauses prévues par la réglementation applicable à l'une ou l'autre de ces formes de collaboration.

D'autres éléments d'information peuvent figurer sur le contrat de travail ou la lettre d'engagement :

- éléments de rémunération existant dans l'entreprise ;
- existence d'une clause de non-concurrence.

Cette liste d'informations n'est pas limitative.

Article 29

En vigueur étendu

Article réservé.

Chapitre II : Durée et répartition de la durée du travail

Article 30

En vigueur étendu

30.1. Durée légale

La durée du travail effectif est réglée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur pour le personnel dont la durée de travail est mesurée en heures.

L'employeur organise le temps de travail dans le respect des dispositions légales :

- durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures qui pourra, en cas d'événement exceptionnel (1), être portée à 12 heures ;
- amplitude maximale de 13 heures sur une journée ;
- 11 heures de repos entre 2 journées de travail ;
- 35 heures de repos hebdomadaire consécutives ;

-48 heures effectives maximales de travail sur 1 semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

30.2. Répartition hebdomadaire de la durée du travail exprimée en heures

Le travail effectif de la semaine est réparti sur 5 jours.

Toutefois, à titre exceptionnel et sans que cela excède 12 semaines par année civile, l'employeur peut fixer la répartition de la durée du travail sur 6 jours.

Il en est notamment ainsi en cas d'événement exceptionnel (*).

Dans ce cadre, un délai de prévenance de 3 jours devra être respecté.

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire.

(1) On entend par événement exceptionnel tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise...

30.3. Heures supplémentaires

30.3.1. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 240 heures par an et par salarié.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

L'utilisation des heures supplémentaires doit faire l'objet d'une information préalable au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

30.3.2. Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de salaire déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur.

30.3.3. Repos liés à la réalisation d'heures supplémentaires

Le paiement des heures supplémentaires et ou de leur majoration peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos de durée équivalente. Les heures supplémentaires compensées par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les modalités d'ouverture et de prise de ces repos sont fixées dans les conditions légales et celles définies ci-après.

30.3.4. Caractéristiques des contreparties en repos (2)

Le droit à la contrepartie en repos est ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Ces repos peuvent être pris par journée ou demi-journée dans un délai maximum de 12 mois après l'acquisition du droit.

La journée ou la demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à hauteur du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli s'il avait effectivement travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

Les salariés seront informés du nombre d'heures de repos porté à leur crédit selon les modalités définies par l'entreprise.

Le salarié dont le contrat de travail prendrait fin avant qu'il ait pu bénéficier de ces repos ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité dont le montant correspond au droit acquis. »

(2) L'article 30.3.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 3121-20 à D. 3121-22 du code du travail et des dispositions de la première phrase de l'article D. 3171-11 du code du travail.

(Arrêté du 1er août 2017 - art. 1)

Article 31

En vigueur étendu

Le recours au temps partiel constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail permettant aux entreprises de répondre à des besoins spécifiques pour certains emplois et aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

31.1. Définition du travail à temps partiel

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail est inférieure à la durée légale, et ce conformément à la législation en vigueur avec une durée de travail hebdomadaire (ou l'équivalent mensuel ou annuel) fixée au minimum à 17,5 heures, et à 2 heures pour le personnel affecté au nettoyage des locaux, sauf dérogation individuelle par accord des parties au contrat de travail.

31.2. Modalités de mise en place

Dans le cadre de l'organisation du travail, l'employeur a la possibilité de recourir au travail à temps partiel.

L'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par les modalités définies par l'entreprise après avis, le cas échéant, des représentants du personnel.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé disposera d'un délai de 1 mois à compter de la date de diffusion de l'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande devra être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise à l'employeur en main propre contre décharge, ce dernier devant répondre dans le délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné suite favorablement à la demande.

Tout salarié souhaitant bénéficier d'une durée de travail à temps partiel doit adresser sa demande à l'employeur par courrier en recommandé avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Sauf dispositions légales fixant des délais plus courts, cette demande doit être adressée 6 mois au moins avant la date de mise en œuvre de la nouvelle durée du travail souhaitée, sauf accord exprès des parties.

La demande doit préciser la durée du travail souhaitée, les modalités pratiques souhaitées d'exercice du temps partiel, la date de démarrage envisagée.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par courrier, en recommandé avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge, dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné une suite favorable à la demande.

31.3. Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement être écrit. Il doit comporter toutes les clauses obligatoires prévues par les dispositions légales.

Le contrat de travail ou l'avenant devra notamment comporter les mentions suivantes :

- qualification du salarié ;

- salaire mensuel brut pour la durée contractuelle de travail fixée par le contrat de travail ou l'avenant ainsi que le salaire minimum annuel dû en application de la convention collective par rapport à la durée contractuelle du travail ;

- durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail ;

- répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois ;

- cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

- modalités selon lesquelles les horaires du travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit au salarié ;
- limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Ces mentions s'appliquent également au contrat de travail à temps partiel conclu sur une base annuelle hormis la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

31.4. Organisation du travail à temps partiel

La journée de travail ne devra comporter qu'une seule interruption d'activité ne pouvant pas excéder 2 heures.

La période minimale de travail continue est fixée à 3 heures sauf accord exprès entre les parties au contrat de travail.

31.5. Modification des horaires

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail à condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours.

31.6. Heures complémentaires

L'employeur peut prévoir la faculté de recourir aux heures complémentaires. Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée est rémunérée selon les dispositions législatives en vigueur.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à celle d'un salarié à temps complet dans l'entreprise.

31.7. Compléments d'heures

Un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail. Cet avenant peut aussi prévoir la possibilité d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée qu'il fixe. Toutes les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle initiale bénéficient des majorations successivement applicables aux heures complémentaires, c'est-à-dire une majoration de 10 % du taux horaire jusqu'à 1/10 de la durée contractuelle initiale et 25 % au-delà de ce 1/10. Conformément à la loi, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, huit avenants peuvent être conclus par an et par salarié.

Les salariés ayant exprimé leur volontariat pour réaliser ces compléments d'heures sont prioritaires. En cas de pluralité de volontariats à répartir, les compléments d'heures seront proposés au salarié ayant la durée du travail la plus faible et en cas d'égalité entre plusieurs volontariats au salarié le plus ancien en termes d'ancienneté.

31.8. Passage à temps plein

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant occuper ou reprendre une activité à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions prévues par la loi.

31.9. Egalité de traitement

L'employeur garantit aux salariés à temps partiel les mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière, et de formation.

Chapitre III : Affectation temporaire

Article 32

En vigueur étendu

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail permet de compenser arithmétiquement les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée légale du travail par les heures de repos en deçà de cette durée.

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire permet d'organiser le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Dans tous les cas, les périodes hautes seront compensées par les périodes basses de façon que la durée collective du travail définie au niveau de l'entreprise soit respectée.

32.1. Mise en œuvre

Le régime de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail peut être mis en place dans les entreprises dans les conditions définies ci-après, sous réserve de la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Un accord d'entreprise est néanmoins préconisé pour la mise en place de cette répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail.

32.2. Répartition de la durée du travail

La répartition pluri-hebdomadaire laisse la possibilité d'organiser la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année civile ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois consécutifs.

En tout état de cause, la durée du travail ne peut excéder la durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures, qui pourra, en cas d'événement exceptionnel (1), être portée à 12 heures, et la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures effectives maximales sur 1 semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

La répartition du temps de travail au sein des semaines des périodes retenues ne doit pas avoir pour effet de faire travailler un même salarié 6 jours par semaine sur plus de 12 semaines consécutives ou non par période de 12 mois.

(1) On entend par événement exceptionnel tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise...

32.3. Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés (2)

La répartition des temps de travail de chaque période est déterminée par service et portée à la connaissance des salariés par tout moyen de communication en respectant un délai de prévenance de 7 jours avant l'entrée en vigueur des horaires de travail.

Cette répartition comporte l'horaire de travail des salariés sur la période retenue de plusieurs semaines.

La modification de cette répartition en cours de période respectera un délai de prévenance de 7 jours, pouvant être réduit à 3 jours en cas de surcroît temporaire d'activité ou de travaux à accomplir dans un délai déterminé ou en cas d'événement exceptionnel (1).

(1) On entend par événement exceptionnel tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise...

32.4. Heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de la durée légale moyenne effective calculée dans le cadre pluri-hebdomadaire retenu.

32.5. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la période de référence.

Elle est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen, indépendamment de l'horaire réellement effectué.

Les absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation seront comptabilisées pour le nombre d'heures de travail qui aurait dû être effectué s'il n'y avait pas eu absence.

En cas d'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'absence et l'indemnité à verser au salarié seront calculées sur la base de la rémunération lissée.

32.6. Fin de période (3)

Dans le cas du salarié ayant effectué un nombre d'heures supérieur à celui rémunéré du fait du lissage, ces heures sont considérées comme des heures supplémentaires et feront l'objet d'une majoration de salaire déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur. Le paiement des heures supplémentaires et ou de leur majoration peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos de durée équivalente. Les heures supplémentaires compensées par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Dans le cas du salarié ayant effectué un nombre d'heures inférieur à celui rémunéré du fait du lissage, la rémunération sera régularisée à la fin de la période sur la base du taux horaire normal.

32.7. Période incomplète

Le salarié n'ayant pas travaillé toute la période de référence du fait de son embauche ou de la rupture de son contrat de travail au cours de la période de référence verra sa rémunération régularisée à la dernière échéance de paie sur la base du temps de travail réellement effectué.

32.8. Dispositions particulières pour les salariés à temps partiel

Sous réserve d'adaptations, la répartition des horaires de travail telle que fixée dans le programme indicatif prévu à l'article 32.3 s'applique aux salariés à temps partiel, qui devront en recevoir communication écrite au plus tard une semaine avant le début de la période.

La modification des horaires se fera par écrit dans les conditions fixées à l'article 32.3.

Constituent des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle calculée sur la période de référence, dans la limite de 1/3 de cette durée.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée annuelle sont majorées conformément aux dispositions légales. »

(2) L'article 32.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3171-1 et D. 3171-5 du code du travail.

(Arrêté du 1er août 2017- art. 1)

(3) L'article 32.6 est étendu à l'exclusion des dispositions de son deuxième alinéa pour cause d'inintelligibilité, seules les absences non rémunérées ou indemnisées pouvant en tout état de cause avoir un impact sur la rémunération du salarié.

(Arrêté du 1er août 2017 - art. 1)

Article 33

En vigueur étendu

Le forfait annuel en jours consiste à décompter le temps de travail en journées et non plus en heures. Il fixe le nombre de jours que le salarié doit travailler chaque année civile ou exercice comptable ou toute autre période annuelle définie par l'entreprise.

33.1. Salariés concernés (2)

Conformément aux dispositions du code du travail, les personnels dont la durée du travail ne peut être prédéterminée, à l'exclusion des cadres dirigeants, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année. Ce sont les salariés cadres et non cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés :

-les experts cadres, salariés dont l'activité impose de nombreux et fréquents contacts avec le client ou l'assuré et dont la présence au bureau n'est pas sujette à des horaires déterminés. Ces salariés disposent d'une grande latitude dans la conduite et l'organisation de leurs missions. Ils ont la possibilité d'influer sur leur emploi du temps, et il leur est impossible de prédéterminer avec certitude la durée de leur prestation pour le client ;

-d'autres cadres de niveaux 6 à 10, c'est-à-dire les cadres administratifs, les cadres assurant des fonctions transverses, ceux exerçant des responsabilités de management, ou réalisant des missions commerciales, ou accomplissant des tâches de conduite et de supervision de travaux, et qui disposent d'une grande liberté dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées ;

-les salariés classés niveau 5, occupant un emploi de la filière " fonction commerciale " ou " expert ", et répondant à la définition de ce niveau, dont la durée du temps de travail par application de l'article L. 3121-43 (2°) du code du travail ne peut être prédéterminée et dès lors qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

33.2. Mise en œuvre des conventions de forfait annuel en jours

La mise en œuvre des conventions de forfait annuel en jours prévue par la présente convention est possible sous réserve de l'accord exprès du salarié par insertion d'une clause dans le contrat de travail ou dans un avenant.

Les modalités de mise en œuvre des conventions de forfait annuel en jours peuvent faire l'objet, le cas échéant, d'accords d'entreprise spécifiques.

33.3. Nombre de jours travaillés dans l'année (3)

Le nombre de jours travaillés forfaitisés ne peut excéder 218 jours de travail effectif à temps plein pour la période annuelle retenue, y compris le dispositif solidarité, et cela quand le salarié a acquis et prend la totalité des congés payés.

A défaut, le nombre de jours à travailler est augmenté d'autant.

Cette limite de 218 jours a été fixée en considération de 11 jours fériés chômés (nouvel an, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël).

Si localement des jours fériés supplémentaires sont chômés, ils viennent en déduction des 218 jours.

33.4. Modalités de décompte des jours travaillés et suivi (4)

Le temps de travail des salariés concernés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

La mise en œuvre de la convention de forfait annuel en jours nécessite que des dispositions soient adoptées afin d'organiser l'amplitude et la charge de travail. Ces dispositions concernent les modalités de décompte :

- des journées travaillées ;
- des conditions de contrôle de son application ;
- des modalités de suivi de l'organisation du travail ;
- de l'amplitude des journées d'activité.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait définie en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées la charge de travail de l'intéressé (chiffre d'affaires, nombre de missions...) et l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du salarié. Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

En vue de cet entretien annuel, un état récapitulatif des journées travaillées ainsi que des journées de repos hebdomadaires, de congés payés, de congés conventionnels ou de repos est établi conjointement entre les parties. Cet état récapitule les documents ci-dessous établis trimestriellement.

Pour ce faire, les parties définissent les dates de prise des jours de repos liés à la limitation à 218 jours (y compris un jour solidarité) de la durée du travail ou à tout le moins les modalités selon lesquelles ces jours de repos seront fixés.

Le suivi de la charge de travail et de sa répartition dans le temps est assuré par l'employeur grâce à des entretiens et documents périodiques :

- a minima l'entretien annuel prévu par les dispositions législatives ;
- un suivi trimestriel écrit indiquant la répartition des jours ouvrables entre jours travaillés et jours de repos. Ce document permet au salarié concerné d'alerter sur sa charge de travail l'employeur qui apportera une réponse.

Les salariés concernés bénéficient des dispositions relatives au repos quotidien de 11 heures ainsi que de celles relatives au repos hebdomadaire minimum.

Par ailleurs, à titre exceptionnel et sans que cela excède 12 semaines par année civile, l'employeur peut fixer la répartition de la durée du travail sur 6 jours.

Il en est notamment ainsi en cas d'événement exceptionnel (1).

Si cette hypothèse doit aboutir par accord écrit de l'employeur et du salarié à dépasser les 218 jours de travail : (5)

-un avenant au contrat de travail déterminera annuellement le nombre de jours supplémentaires à travailler au-delà de 218 jours, jour de solidarité compris, le mode de calcul du salaire journalier et le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, qui est au minimum de 10 % et qui peut être majoré en fonction de la législation en vigueur.

Les parties peuvent convenir de l'inclusion de ce taux de majoration dans la rémunération à condition que le salaire de chaque jour supplémentaire travaillé soit supérieur au salaire minimum journalier résultant de la convention collective majoré de 10 % selon le calcul ci-après.

La rémunération de ce (ou ces) jour (s) supplémentaire (s) est alors calculée ainsi :

-le salaire annuel minimum rémunère les 218 jours travaillés (y compris jour de solidarité) ainsi que les jours ouvrés de congé annuel et les jours fériés chômés ne coïncidant pas avec les jours de repos hebdomadaires ;

-en pratique, le nombre de jours rémunérés par les 12 salaires mensuels est de 218 + 25 jours de congés annuels + en moyenne 10 jours fériés = 253 jours ;

-exemple : pour un salaire minimum conventionnel annuel de 25 000 € brut, le salaire journalier est de :

-25 000 € / 253 jours = 98,81 € ;

-dès lors que le salaire pour chaque journée supplémentaire travaillée au-delà de 218 jours est au moins égal, dans l'exemple ci-dessus, à 98,81 € + 10 %, la majoration est comprise dans le salaire. Dans le cas contraire, un complément est versé pour atteindre le salaire minimum quotidien résultant de la convention collective majoré de 10 %.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

(1) On entend par événement exceptionnel tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise...

33.5. Rémunération

La rémunération des salariés en forfait jour doit être en rapport avec les sujétions que leur travail implique. Le salaire minimum conventionnel afférent sera le salaire minimum du niveau concerné majoré de 5 % . »

(2) L'article 33.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3221-58 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 1088-2016 du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 1er août 2017-art. 1)

(3) L'article 33.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-59 et L. 3151-2 du code du travail.

(Arrêté du 1er août 2017-art. 1)

(4) L'article 33.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-58, L. 3121-59 et L. 3121-60 du code du travail.

(Arrêté du 1er août 2017-art. 1)

(5) Les stipulations relatives aux modalités de calcul de la majoration contenues aux 9e et 10e paragraphes de l'article 33.4 sont exclues de l'extension en tant qu'elles sont contraires aux dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail.

(Arrêté du 1er août 2017 - art. 1)

(6) L'article 33 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° des articles L. 3121-64 II et L. 3121-65 II du code du travail.

(Arrêté du 1er août 2017 - art. 1)

Chapitre IV : Promotion

Article 34

En vigueur étendu

La convention de forfait annuel en heures consiste à fixer un nombre d'heures de travail dans la limite de 1 847 heures (1 607 heures + le contingent de 240 heures supplémentaires) que le salarié doit effectuer au cours d'une année civile (ou de toute autre période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise).

La convention de forfait annuel en heures permet une variation du nombre d'heures de travail d'une journée à l'autre, d'une semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre, en fonction de la charge de travail.

Le comité d'entreprise, quand il existe, est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

34.1. Salariés concernés

Peuvent bénéficier d'une convention de forfait annuel en heures les salariés cadres, de niveaux 6 à 10, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et les salariés non cadres du niveau 5, occupant un emploi de la filière ' fonction commerciale ' ou ' expert ', répondant à la définition de ce niveau, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

34.2. Mise en œuvre des conventions de forfait annuel en heures

La mise en œuvre des conventions de forfait annuel en heures prévue par la présente convention est possible sous réserve de l'accord exprès du salarié par insertion d'une clause dans le contrat de travail ou dans un avenant (convention individuelle).

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en heures restent soumis aux dispositions suivantes :

- durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures qui pourra, en cas d'événement exceptionnel, être portée à 12 heures ;
- amplitude maximale de 13 heures sur 1 journée ;
- 11 heures de repos entre 2 journées de travail ;
- 35 heures consécutives de repos hebdomadaire ;
- 48 heures effectives maximales de travail sur 1 semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ;
- aux jours fériés et congés payés ;
- au contrôle de leur temps de travail.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations dues pour les heures supplémentaires éventuellement effectuées et comprises dans la convention de forfait annuel en heures.

Le dépassement de la durée annuelle de travail précisée par la convention individuelle implique un avenant conclu par écrit d'un commun accord des parties fixant le nombre d'heures s'ajoutant pour l'année à la durée initiale et la rémunération supplémentaire.

Chapitre V : Organisation du travail-Discipline générale

Section II Retards et absences.

Article 35

En vigueur étendu

Toute absence doit faire l'objet d'une autorisation préalable, sauf cas prévus par la loi.

Toute absence non prévisible doit faire l'objet le jour même d'une information auprès de la société précisant le motif de l'absence et sa durée probable.

Par ailleurs, toute absence doit être justifiée à l'employeur au plus tard dans les 48 heures sauf cas de force majeure défini par la loi. Les mêmes obligations

s'imposent en cas de prolongation de la période d'absence.

L'employeur a la faculté de faire procéder à une contre-visite du salarié, qui bénéficie d'un maintien de salaire pendant son indisponibilité, par un médecin de son choix.

Tout retard doit être justifié auprès de la société.

Aucun salarié ne peut s'absenter de son poste de travail sans motif valable. Cette disposition ne s'applique pas aux représentants du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

Le non-respect de ces dispositions peut entraîner une procédure disciplinaire.

Chapitre VI : Congés payés

Article 36

En vigueur étendu

36.1. Durée du congé annuel payé

La durée du congé est de 5 semaines par année de travail effectif, et ce quelle que soit la durée contractuelle du travail.

En cas de présence inférieure à 12 mois, le congé sera attribué pro rata temporis, arrondi à l'unité supérieure.

36.2. Période de référence des congés annuels

La période de référence pour l'acquisition des congés payés s'étend du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, sauf accord d'entreprise prévoyant une période de référence différente.

36.3. Période de congé annuel

La période de prise de congés principale s'étend du 1er mai au 31 octobre. La durée du congé pris en une seule fois au cours de cette période ne pourra excéder 4 semaines et ne pourra être inférieure à 2 semaines consécutives. La cinquième semaine de congés ne pourra pas être accolée au congé principal de 4 semaines, sauf accord entre le salarié et l'employeur.

Le salarié pourra demander à prendre une partie de son congé en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, l'employeur restant libre de l'accorder ou de la refuser suivant les besoins du service.

Lorsque la prise de congés est fractionnée, les modalités s'appliquent selon les règles de fractionnement conformes aux dispositions légales en vigueur.

36.4. Congé d'ancienneté

La durée du congé telle qu'elle est fixée ci-dessus sera augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Chapitre VII : Maladie

Article 37

En vigueur étendu

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiées par la remise dans les 48 heures d'un certificat médical ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail et donnent lieu à l'application des articles suivants.

37.1. Maintien de salaire

Les salariés ayant une année d'ancienneté à la date d'un arrêt de travail pour maladie ou accident percevront une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Le montant de l'allocation sera déterminé de façon à compléter le salaire de l'intéressé à 100 % pendant les 45 premiers jours de l'arrêt de travail et à 75 % pendant les 30 jours suivants.

Au cours d'une période de 12 mois consécutifs, le total des périodes indemnisées ne pourra excéder 45 jours à 100 % et 30 jours à 75 %.

Au-delà de 5 ans d'ancienneté, les périodes, montants et taux d'indemnisation seront ceux mentionnés dans le tableau ci-dessous :

Indemnisation arrêts maladie

Ancienneté	Nombre de jours total d'indemnisation	Montant des indemnités
< 1 an	0	0
1 à 5 ans	75 jours	45 jours à 100 % 30 jours à 75 %
6 à 10 ans	105 jours	60 jours à 100 % 45 jours à 75 %
11 à 15 ans	105 jours	60 jours à 100 % 45 jours à 75 %
16 à 20 ans	120 jours	60 jours à 90 % 60 jours à 66,66 %
21 à 25 ans	140 jours	70 jours à 90 % 70 jours à 66,66 %
26 à 30 ans	160 jours	80 jours à 90 % 80 jours à 66,66 %
31 ans et +	180 jours	90 jours à 90 % 90 jours à 66,66 %

Au premier arrêt de travail sur une période de 12 mois consécutifs, aucun délai de carence n'est appliqué. A compter du deuxième arrêt sur cette période de 12 mois, le délai de carence est de 3 jours calendaires. Toutefois, le délai de carence n'est pas applicable en cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle.

Exemple : premier arrêt : 10 janvier 2016 (aucun délai de carence applicable donc indemnisation dès le premier jour). Deuxième arrêt : 20 mars 2016 (délai de carence de 3 jours applicable).

Idem sur le délai de carence applicable, et ce jusqu'au 9 janvier 2017.

Si arrêt au 10 janvier 2017 (à nouveau aucun délai de carence applicable sur le premier arrêt).

L'allocation sera calculée sur la base du salaire moyen brut des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, ce salaire moyen étant considéré dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le salarié ne pourra percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait normalement travaillé.

37.2. Incidence de la maladie et de l'accident non professionnel

La maladie ou l'état de santé ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail.

En revanche, la désorganisation de l'entreprise résultant d'absences répétées ou prolongées, nécessitant le remplacement effectif et définitif, peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement dans les conditions prévues ci-après :

- rupture du contrat en raison d'absences répétées désorganisant l'entreprise : lorsque les absences répétées, quelle qu'en soit la durée, qui désorganisent l'entreprise et qui nécessitent le remplacement définitif du salarié ont été constatées dans un délai de 6 mois précédant un nouvel arrêt de travail, l'employeur aura la faculté d'envisager la rupture des relations contractuelles, sous réserve de respecter les règles légales du licenciement ;

- rupture du contrat pour cause d'absence prolongée imposant la nécessité de remplacement effectif et définitif : la désorganisation de l'entreprise résultant de l'absence prolongée du salarié, nécessitant son remplacement effectif et définitif pourra constituer une cause de rupture des relations contractuelles.

Chapitre VIII : Cures thermales

Article 38.1

En vigueur étendu

Les absences pour cures thermales médicalement agréées par la sécurité sociale ne constituent pas par elle-mêmes, et de plein droit, une rupture de contrat de travail.

Pendant sa cure, l'intéressé est mis en position de disponibilité sans traitement.

Article 38.2

En vigueur étendu

Dès qu'il a reçu l'agrément de la sécurité sociale pour sa cure prescrite, le salarié doit en aviser l'employeur dans le plus bref délai. La période d'absence pour effectuer la cure est, sauf prescription médicale impérative, fixée en accord avec l'employeur compte tenu des besoins du service.

Article 51

En vigueur étendu

Article réservé.

Chapitre IX : Congé de maternité et d'adoption

Article 39

En vigueur étendu

Les salariés bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption seront indemnisés et se verront appliquer les conditions d'égalité de traitement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les prolongations du congé de maternité, en raison de grossesse ou de suites de couches pathologiques, donneront lieu au versement des indemnités journalières de congé maladie dans les conditions fixées ci-dessus.

Dans la limite de 6 semaines, et sous réserve de la production d'un certificat médical précisant que l'allongement de la période de repos résulte de la grossesse ou des couches, ces prolongations ne seront pas imputées sur les périodes limites de paiement prévues en cas d'arrêt maladie et leur indemnisation sera toujours calculée à plein tarif.

A l'expiration du congé de maternité l'intéressée peut, sur sa demande, demander à bénéficier, dans les conditions légales, d'un congé parental d'éducation. Il en est de même en cas de congé d'adoption.

Article 40

En vigueur étendu

Après 1 an de présence il sera accordé, sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner les enfants malades âgés de moins de 10 ans et vivant au foyer.

Ce congé sera payé comme temps de travail dans la limite de 4 jours par an quel que soit le nombre d'enfants.

Après épuisement de ces droits, un congé non payé sera accordé également, sur présentation d'un certificat, pour soigner les enfants malades.

Chapitre XI : Permissons exceptionnelles

Article 41

En vigueur étendu

Il est accordé à l'occasion des événements familiaux suivants sur justificatif :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrables ;
- mariage des descendants directs du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables ;
- congé de naissance ou d'adoption : 4 jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 5 jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère, d'un enfant du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables ;
- décès des grands-parents et petits-enfants, des frères et sœurs du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable.

Les congés prévus ci-dessus doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

Des journées d'absence non payées pourront être accordées pour des événements familiaux exceptionnels prévus ou non ci-dessus.

Chapitre XII : Rupture ou cessation du contrat de travail Démission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Préavis-Indemnités Démission-Licenciement

Article 42

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 43

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Chapitre XII : Rupture ou cessation du contrat de travail Démission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Préavis-Indemnités Indemnité de licenciement

Article 44

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-13 du code du travail.
(Arrêté du 1er août 2017 - art. 1)

Chapitre XII : Rupture ou cessation du contrat de travail Démission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Préavis-Indemnités Départ en retraite

Article 45

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du code du travail prévoyant le versement d'une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

(Arrêté du 1er août 2017-art. 1)

(2) Le 5e alinéa de l'article 45 est étendu sous réserve du respect des dispositions combinées des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail.

(Arrêté du 1er août 2017 - art. 1)

Titre IV : Dispositions diverses

Chapitre II : Hygiène et sécurité

Article 46

En vigueur étendu

Les prescriptions d'hygiène et de sécurité sont celles déterminées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par le règlement intérieur de l'entreprise.

Les salariés sont notamment tenus de se soumettre aux visites médicales prévues par les dispositions légales.

Lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'employeur, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel pourront le saisir de toute question relevant de sa compétence. L'employeur le consultera notamment en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Les risques doivent être recensés et classés dans un document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce document peut être consulté par les salariés selon les modalités prévues dans l'entreprise.

Chapitre III

Article 47

En vigueur étendu

Travail des femmes et des enfants - Conformément aux articles L. 140-2 et suivants et des articles R. 140-1 et suivants du code du travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail identique.

De même, les conditions particulières de travail des jeunes seront réglées conformément à la loi.

Article 48

En vigueur étendu

L'emploi des travailleurs handicapés s'effectue conformément à la loi.

Article 49

En vigueur étendu

Le recours au personnel sous contrat à durée déterminée ou salarié d'une entreprise de travail temporaire s'effectue conformément à la loi.

Chapitre IV : Avantages acquis

Article 50

En vigueur étendu

Les dispositions prévues par la présente convention ne peuvent être la cause d'une réduction des avantages acquis aux salariés à la date de la signature de la présente convention.

Chapitre V : Application de la convention collective

Article 51

En vigueur étendu

Il est institué une commission mixte paritaire nationale de conciliation composée :

Pour les salariés :

D'un délégué titulaire assisté d'un suppléant, désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Le délégué titulaire et le délégué suppléant sont des salariés appartenant à la profession.

Le suppléant assiste aux réunions sans prendre part aux débats ni aux votes sauf en cas d'absence du titulaire, dont il prend alors la voix et les prérogatives.

Pour les employeurs :

De représentants des organisations syndicales signataires sans toutefois que le nombre de ces délégués puisse être inférieur ou supérieur au nombre des délégués salariés.

Chacune des parties signataires peut se faire assister d'un conseil extérieur à la profession avec voix consultative.

La commission a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui, n'ayant pu être réglés au sein de l'entreprise, lui seront soumis.

Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les trois semaines qui suivront la demande de convocation, et ses avis devront être pris dans les quinze jours suivants, à la majorité simple.

La commission établit un procès-verbal qui sera communiqué aux parties et, en cas d'accord de celles-ci sur les propositions de la commission, signé par elle.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

Il est parallèlement institué une commission mixte nationale paritaire d'interprétation de la convention collective.

Elle est composée de la même façon que la commission de conciliation, mais peuvent y siéger en qualité de membres titulaires ou suppléants des représentants désignés par les organisations syndicales d'employeurs ou de salariés n'appartenant pas à la profession.

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les cabinets par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, dans les trois semaines qui suivent la demande de convocation, et ses décisions sont prises dans les quinze jours suivants.

La commission établit alors un procès-verbal qui est communiqué aux parties et dont le texte sera annexé à la convention collective.

Article 52

En vigueur étendu

Siège social - Secrétariat - Le siège des commissions mixtes nationales de conciliation et d'interprétation est fixé à Levallois 92309, siège de l'UPEMEIC qui assurera la tâche administrative du secrétariat, et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération des commissions, sous la responsabilité d'un secrétaire et d'un président qui, pour chaque commission, seront désignés par l'ensemble des membres de la commission, pour une durée d'un an.

Le président et le secrétaire de chaque commission, élus par elle pour un an, devront appartenir alternativement à des collèges différents.

Chapitre VI : Dépôt de la convention collective nationale de travail et date d'effet

Article 53

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention collective nationale sera remis à chacune des parties contractantes et déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris, premier arrondissement, dans les conditions prévues par le code du travail.

La présente convention collective nationale entrera en vigueur le 1er janvier 1977.

Annexe I Classification

En vigueur étendu

1. Classement des emplois

Une nouvelle grille de classification a été établie, dont l'intérêt est de :

- supprimer une énumération d'emplois devenue inadaptée à la diversité des appellations d'emplois ;
- ne pas remettre en cause les titres, les qualifications, les appellations utilisés par les entreprises ;
- définir des critères qui permettent de classer les emplois.

1.1. Contexte général

Sous l'impulsion d'une modification de leur environnement économique, technologique et social, les activités des entreprises de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations ont évolué, entraînant des changements importants des emplois et des compétences de leurs salariés.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont manifesté le souhait de fournir :

- aux entreprises de la branche, un outil de gestion des ressources humaines moderne et facilement utilisable, quelles que soient leur dimension et leur organisation ;
- aux salariés des entreprises concernées, une visibilité et des perspectives d'évolution professionnelle ;
- aux partenaires sociaux de la branche, des outils de pilotage.

1.2. Présentation de la classification professionnelle

La classification a pour objectif de définir et hiérarchiser des niveaux professionnels, afin de positionner les emplois sur ces différents niveaux. Elle a été élaborée suite à un diagnostic qualitatif et quantitatif des emplois, permettant d'établir une cartographie d'emplois repères positionnés sur dix niveaux.

La grille de classification constitue un outil performant en termes de gestion des ressources humaines, de recrutement, de parcours professionnel et de formation, et permet notamment :

- de situer objectivement l'emploi de chaque salarié dans la grille, quelle que soit la particularité de son poste et de ses responsabilités, conformément aux fonctions qu'il exerce réellement ;
- de faciliter les perspectives d'évolution de carrière, rendues plus visibles grâce à une meilleure progressivité ;
- d'assurer le lien avec la rémunération par le biais d'un salaire minimum conventionnel garanti pour chaque niveau de la grille.

1.3. Méthode des critères classants

La classification des emplois est fondée sur les cinq critères classants suivants, communs à tous les emplois, permettant d'apprécier objectivement les composantes de chaque emploi et le degré de maîtrise, par chaque salarié, de son emploi :

- complexité ;
- autonomie ;
- responsabilité ;
- relations ;
- connaissances requises/ expérience dans la fonction.

Les critères classants ont une portée générique, applicable à tous les emplois. Ils permettent de raisonner de manière objective, indépendamment de l'emploi exercé.

Définition des critères classants

Une définition générale des cinq critères classants est présentée ci-dessous. Pour chaque critère classant, il est établi une définition du degré minimal ainsi que du degré maximal. Il appartiendra à chaque entreprise de définir les degrés intermédiaires sachant que le nombre de degrés par critère devra être au minimum au nombre de six. Ces degrés et définitions devront être établis une seule fois et identiques quel que soit l'emploi dans l'entreprise.

Complexité : chaque emploi requiert un niveau de conception des tâches à accomplir et de résolution de problèmes, nécessaires pour réaliser l'activité. Ce critère décrit la nature des activités et l'organisation du travail caractérisant un emploi. Il propose une gradation construite sur la résolution de problèmes selon la nature, le degré et la diversité des difficultés inhérentes aux travaux confiés au salarié : complexité à collecter et analyser des informations, résoudre des problèmes, préparer et prendre des décisions.

Degré minimal :

Les opérations sont élémentaires, simples, susceptibles d'être effectuées à l'issue d'une information rapide du titulaire.

Degré maximal :

Les activités sont caractérisées par un développement de solutions originales nécessitant une créativité du fait de leur complexité. Elles s'exercent dans un environnement incertain, la seule référence à des solutions antérieurement expérimentées ne suffisant pas.

Autonomie : chaque emploi nécessite des marges de manœuvre dans l'exercice de l'activité, qui se traduisent en choix des moyens, des outils, des ressources, des solutions proposées, à mettre en œuvre. Ce critère mesure le degré de liberté d'agir et de prendre des décisions dont dispose le titulaire de l'emploi dans la réalisation et/ ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il se réfère aux actions à réaliser et aux moyens à utiliser pour remplir sa mission.

Degré minimal :

Les consignes données sont simples et détaillées ; elles fixent la nature du travail à effectuer et la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis. Le contrôle par un tiers est systématique.

Degré maximal :

Les activités s'inscrivent dans le cadre de missions et programmes. Dans son périmètre de responsabilité, le titulaire participe à la définition d'objectifs pour

les entités qu'il dirige, et détermine les objectifs intermédiaires et les actions à mener dans plusieurs domaines, aux responsables de ces entités et/ ou à leurs collaborateurs. Le contrôle est effectué par rapport à l'atteinte des objectifs dans le respect du budget.

Responsabilité : chaque emploi porte une responsabilité directe ou indirecte dans un des domaines de l'entreprise : la production, le commercial, l'administration, les choix financiers et budgétaires, les projets, les résultats. Ce critère mesure l'ampleur des responsabilités attachées à un emploi, c'est-à-dire la contribution apportée à l'entreprise. Il recouvre les responsabilités d'encadrement, l'impact sur les résultats et la portée des actions réalisées et des décisions prises.

Degré minimal :

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré maximal :

Les activités ont un impact important et durable sur l'entreprise dans son ensemble, sur le plan économique, technique et social. Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition, soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'organisation des entités qu'il dirige pour l'atteinte des objectifs.

Relations : chaque emploi nécessite de créer et/ ou d'entretenir des relations internes et externes pour la réalisation de l'activité. Ce critère mesure la nature et la complexité des contacts imposés par l'emploi en termes de type d'interlocuteurs (internes/ externes, décisionnaires ou non...) et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation).

Degré minimal :

L'emploi requiert d'échanger et de transmettre des informations avec des interlocuteurs internes ou externes.

Degré maximal :

L'emploi requiert de convaincre des interlocuteurs clés par un argumentaire rationnel et tenant compte de points de vue divergents. Il nécessite, dans des situations de préparation et/ ou de suivi de projets présentant un enjeu important pour l'entreprise, de nouer et d'entretenir des contacts de haut niveau, de porter l'image de l'entreprise et d'emporter l'adhésion.

Connaissances requises/ expérience dans la fonction : ce critère mesure le niveau des connaissances et les capacités requises pour exercer l'emploi et en maîtriser tous les aspects. Elles peuvent être acquises par un niveau d'Education nationale minimal requis ou non selon la nature de l'emploi, ou la maîtrise opérationnelle acquise par un diplôme ou l'obtention d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou encore par l'expérience professionnelle, la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Degré minimal :

Les connaissances requises correspondent au niveau CAP ou BEP. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré maximal :

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 4. Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent.

Une fois tous les degrés établis, un positionnement de l'emploi pourra être réalisé sur chaque critère.

A titre indicatif et sans portée normative, un exemple de grille de critères classants sur six degrés est joint en annexe II.

La pesée des emplois :

La pesée des emplois consiste à donner un poids relatif à chacun des cinq critères classants tels que définis ci-dessus.

L'application du système de classification est faite au sein de l'entreprise à l'initiative de l'employeur. Afin de faciliter la mise en œuvre, il est conseillé aux entreprises de procéder à l'évaluation des emplois à l'aide de la grille des critères classants qu'elles auront établie :

- établir pour chaque critère une échelle de points progressifs correspondant aux différents degrés. Pour chaque type d'emploi dans l'entreprise, l'échelle de points pourra être pondérée d'un critère à l'autre ;

- positionner chaque emploi dans la grille au regard de chaque critère. Le total des points obtenus sur l'ensemble des critères indique le niveau de classification de l'emploi (1 à 10) en fonction d'une table de correspondance définie, pour chaque niveau, au préalable dans l'entreprise.

La priorité est donnée à la pesée de l'emploi réel et non à l'évaluation du titulaire du poste. Seule la pesée des activités principales dans la fonction doit être prise en compte.

Emplois repères :

Quatre familles déterminent les emplois repères de la branche :

- experts ;
- support aux experts ;
- commercial ;
- fonctions transverses.

Chaque famille n'est pas obligatoirement représentée sur l'ensemble des niveaux de 1 à 10.

Pour chaque famille, des sous-familles et/ ou emplois repères sont déterminés :

Famille : experts

Emplois repères :

- manager/ directeur ;
- expert ;
- expert évaluateur ;
- chef d'équipe/ superviseur ;
- diagnostiqueur ;
- télé-expert.

Famille : support aux experts

Emplois repères :

- responsable d'équipe ;
- chef d'équipe/ superviseur ;
- gestionnaire de sinistre ;
- technicien opérationnel ;
- gestionnaire d'opérations ;
- assistant (e) opérationnel (le) ;
- assistant (e) technique.

Famille : commercial

Emplois repères :

- directeur commercial/ marketing/ développement ;
- responsable commercial (e)/ marketing/ développement ;
- chargé (e) d'études marketing/ développement ;
- chargé (e) de missions commerciales ;
- commercial (e)/ chargé (e) de clientèle ;
- gestionnaire de réclamation client ;
- chargé (e) de communication ;
- assistant (e) commercial (e)/ marketing.

Famille : fonctions transverses

Sous-familles :

Informatique

Emplois repères :

- directeur de système d'information ;
- responsable informatique ;
- analyste ;
- responsable des études ;
- chef de projet informatique/ réseau ;
- technicien informatique/ micro ;
- assistant (e) maîtrise d'ouvrage/ informatique.

Finances

Emplois repères :

- directeur administratif et financier ;
- directeur financier ;
- directeur comptable ;
- comptable ;
- aide-comptable ;
- contrôleur de gestion ;
- assistant (e) comptable.

RH/ juridique

Emplois repères :

- directeur des ressources humaines ;
- responsable RH ;
- responsable juridique ;
- juriste ;
- responsable paie/ administration du personnel ;
- responsable formation ;
- gestionnaire formation ;
- gestionnaire de paie ;
- assistant (e) RH ;
- chargé (e) de mission RH.

Organisation/ production

Emplois repères :

- responsable organisation et process ;
- responsable qualité ;
- responsable MOA ;
- responsable de production ;
- statisticien.

Services généraux

Emplois repères :

- responsable des services généraux/ moyens généraux ;
- hôte (sse) d'accueil ;
- standardiste ;
- employé (e) d'entretien ;
- gardien ;
- archiviste ;
- technicien achats ;
- chargé (e) de maintenance.

Administratifs

Emplois repères :

- assistant (e) de direction ;
- assistant (e) administrative.

2. Classification

La classification de la présente convention est donc composée de dix niveaux.

Les cinq premiers niveaux sont des niveaux « non cadres » (1 à 5).

Les cinq niveaux suivants sont des niveaux « cadres » (6 à 10).

Pour chaque niveau est fixé un salaire minimum conventionnel.

3. Mise en œuvre dans l'entreprise

Les entreprises disposent d'un délai de 24 mois à compter de l'entrée en application du présent avenant, expirant au plus tard le 1er janvier 2018, pour réaliser la mise en œuvre de la classification.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel devront être informés du nouveau positionnement des emplois dans la grille de classification.

Lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification, les représentants du personnel sont associés par le biais de la constitution d'une commission d'entreprise. Cette commission, dont les membres sont nommés par les représentants du personnel au sein du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, sera saisie par l'employeur.

La commission d'entreprise est composée de deux membres nommés par les représentants du personnel et de deux membres représentants de l'employeur, sauf accord plus favorable.

L'absence de désignation des représentants du personnel au sein de la commission ou l'absence de commission pour les entreprises de moins de 50 salariés ne peut constituer un obstacle à la mise en œuvre de la classification.

Chaque salarié dispose d'un délai de 30 jours civils auprès de l'employeur à compter de la notification de son positionnement dans la grille de classification s'il souhaite faire valoir son désaccord sur ce classement. L'employeur est tenu d'informer la commission d'entreprise, au minimum 7 jours avant ladite commission, des recours qui sont portés à sa connaissance.

Les recours sont étudiés par la direction, qui, après avoir recueilli l'avis de la commission d'entreprise, fait connaître à l'intéressé par écrit, dans les 15 jours civils suivant cet avis, si elle confirme ou non cette décision.

Glossaire

Les parties conviennent de se référer aux définitions suivantes afin d'adopter une terminologie identique :

- famille : famille fonctionnelle regroupant des emplois aux modes de contribution communs ;

- emploi repère : regroupement des emplois par qualification ;

- classification : opération consistant à ranger les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur nature et apport respectifs, de la façon la plus objectivée possible ;

- critère classant : critère générique applicable à l'ensemble des emplois, permettant de peser les postes en raisonnant sur une base objectivée, quel que soit l'emploi ou le métier exercé. Exemples : responsabilité, autonomie

Annexe II Exemple de grille de critères classants à six degrés

En vigueur étendu

Critère « complexité »

Degré A

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré B

Les opérations sont variées et à combiner de façon cohérente.

Degré C

Les opérations sont diverses, variées et parfois complexes. Elles nécessitent :

- l'analyse et l'interprétation d'informations variées, de plusieurs origines ;

- le choix de la meilleure solution parmi plusieurs possibilités, nécessitant d'adapter les techniques connues et de combiner des moyens, procédés et approches.

Degré D

Les travaux à coordonner ou à réaliser sont complexes. Ils exigent de la conception, la synthèse de plusieurs analyses, le choix de la solution appropriée et la proposition de recommandations argumentées. Les informations proviennent de sources différentes et leur cohérence doit être vérifiée.

Degré E

L'activité est caractérisée par la résolution de problèmes complexes et/ ou nouveaux. Leur résolution nécessite d'adapter des techniques connues et d'imaginer des moyens, procédés et approches peu courants. Elle peut impliquer la mise en œuvre de plusieurs spécialités. Les solutions apportées font appel à des capacités d'analyse et de synthèse avérées.

Degré F

Les activités sont caractérisées par un développement de solutions originales nécessitant une créativité du fait de leur complexité. Elles s'exercent dans un environnement incertain, la seule référence à des solutions antérieurement expérimentées ne suffisant pas.

Critère « autonomie »

Degré A

Les consignes données sont simples et détaillées ; elles fixent la nature du travail à effectuer et la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis. Le contrôle par un tiers est systématique.

Degré B

Les instructions sont précises et complètes dans le cadre de procédures prédéfinies ; elles définissent le résultat à atteindre et les méthodes à utiliser ; elles ne peuvent prévoir toutes les situations de travail mais elles indiquent les actions à accomplir. Le contrôle par un tiers est régulier, effectué en fonction de normes de réalisation.

Degré C

Les instructions sont générales. Elles définissent les résultats ainsi que l'objectif à atteindre, tout en précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble. La délégation dont bénéficie le titulaire s'applique aux modalités de mise en œuvre des moyens mis à disposition. Le contrôle porte sur les étapes intermédiaires, sur l'utilisation des moyens et sur les résultats obtenus.

Degré D

Des directives définissent les objectifs à atteindre et le contexte dans lequel ils s'inscrivent. Le titulaire doit, le plus souvent, mettre au point des modes opératoires sous le contrôle de la hiérarchie et/ ou proposer des plans d'actions. Le contrôle est espacé et porte sur les étapes intermédiaires, l'utilisation des moyens et l'atteinte des objectifs attendus.

Degré E

Les directives sont générales et données sous formes d'objectifs quantitatifs mesurables. Le titulaire doit définir ses priorités et établir les processus et moyens à mettre en œuvre pour obtenir les résultats escomptés dans son domaine de responsabilité. Le contrôle porte sur la réalisation d'objectifs intermédiaires et sur l'utilisation des moyens. Le cas échéant, il porte sur le respect d'un budget dont le titulaire a la responsabilité.

Degré F

Les activités s'inscrivent dans le cadre de missions et programmes. Dans son périmètre de responsabilité, le titulaire participe à la définition d'objectifs pour les entités qu'il dirige et détermine les objectifs intermédiaires et les actions à mener dans plusieurs domaines, aux responsables de ces entités et/ ou à leurs collaborateurs. Le contrôle est effectué par rapport à l'atteinte des objectifs dans le respect du budget.

Critère « responsabilité »

Degré A

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré B

Les opérations ont un impact qui peut être étendu à d'autres postes de travail dans l'entreprise, ou à des interlocuteurs externes. Le titulaire peut assister d'autres titulaires moins expérimentés en répondant à leurs questions et en apportant une formation terrain.

Degré C

Les opérations ont un impact limité dans le temps, qui peut toucher d'autres entités de l'entreprise ou des interlocuteurs externes. Le titulaire peut avoir une responsabilité de management direct. Si c'est le cas, il conduit et répartit le travail, fait appliquer les instructions, forme et assiste ses collaborateurs.

Degré D

Les travaux ont un impact sensible sur la performance de l'entité ou de la direction. Si le titulaire a une responsabilité de management, il participe à la gestion des ressources humaines de l'équipe dont il a la responsabilité et fait appliquer les directives de sa hiérarchie.

Degré E

L'activité a un impact important sur la performance de l'entité ou de la direction ; elle peut influencer sur la réputation de l'entreprise à court terme vis-à-vis de l'extérieur.

Si le titulaire a une responsabilité de management, il peut prendre les décisions de gestion de ressources humaines pour l'entité ou la direction dont il a la responsabilité, après en avoir référé à sa hiérarchie.

Degré F

Les activités ont un impact important et durable sur l'entreprise dans son ensemble, sur le plan économique, technique et social. Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition, soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'organisation des entités qu'il dirige pour l'atteinte des objectifs.

Critère « relations »

Degré A

L'emploi requiert d'échanger et de transmettre des informations avec des interlocuteurs internes ou externes.

Degré B

L'emploi requiert d'expliquer des sujets et d'en discuter, ce qui nécessite d'établir de bonnes relations pour se faire comprendre, en interne et vis-à-vis de l'extérieur.

Degré C

L'emploi requiert d'apporter conseil à des interlocuteurs en leur fournissant des informations et/ ou un support.

Degré D

L'emploi implique de développer des relations de concertation avec un ensemble d'interlocuteurs pour traiter les problèmes afférents aux différentes situations de travail rencontrées et afin d'aboutir à un résultat concret.

Degré E

L'emploi se caractérise par des relations d'influence et de persuasion visant à susciter l'adhésion des interlocuteurs dans des situations représentant un enjeu pour l'entreprise.

Degré F

L'emploi requiert de convaincre des interlocuteurs clés par un argumentaire rationnel et tenant compte de points de vue divergents. Il nécessite, dans des situations de préparation et/ ou de suivi de projets présentant un enjeu important pour l'entreprise, de nouer et d'entretenir des contacts de haut niveau, de porter l'image de l'entreprise et d'emporter l'adhésion.

Critère « connaissances/ expérience dans la fonction »

Degré A

Les connaissances requises correspondent au niveau CAP ou au BEP. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré B

Les connaissances requises correspondent à un niveau CAP ou BEP, ou se situent au niveau du bac. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré C

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau du bac, le plus souvent au niveau bac + 2. Elles impliquent des connaissances en théorie et pratique dans un domaine particulier. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré D

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 2/ bac + 3. Elles doivent permettre d'élargir les interventions à d'autres domaines, d'organiser le travail d'autres salariés, voire de participer au développement de nouvelles activités, nouveaux produits ou services. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré E

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 3. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré F

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 4. Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent.

Annexe III Salaires minimaux conventionnels

En vigueur étendu

Salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum conventionnel annuel brut applicable à compter de la mise en œuvre par l'entreprise de la nouvelle classification (en attendant cette mise en œuvre, la grille de rémunération minimale liée à l'ancienne classification continue de s'appliquer)
1	18 948
2	19 500
3	20 200
4	21 500
5	23 440
6	25 400
7	28 300
8	32 265
9	38 070
10	47 210

Pour les collaborateurs dont le temps de travail sera celui du forfait annuel en jours (soit à compter du niveau 5), le salaire minimum conventionnel annuel brut ci-dessus mentionné sera majoré de 5 %.

Rappel de l'article 8 de l'avenant à la convention collective : « Conformément aux articles 9 et 10 du présent avenant, la gratification annuelle comprise dans les minima salariaux étant acquise pour les salariés non cadres après 6 mois d'ancienneté, il convient, pour l'appréciation de l'atteinte des minima des niveaux 1 à 5 lors de la première année de présence dans l'entreprise, d'effectuer un calcul pro rata temporis tenant compte de la date d'entrée effective du salarié au cours de l'année.

Annexe I relative au barème des salaires mensuels minima du personnel administratif Convention collective nationale du 7 décembre 1976

NIVEAU I

En vigueur étendu

ECHELON 1 :

COEFFICIENT 115

Concierge ;

Personnel d'entretien : employé exécutant des travaux de nettoyage ;

Coursier : employé chargé d'assurer la liaison entre les différents services et de faire des courses ;

ECHELON 2 :

COEFFICIENT 120

Polycopieur, adressographe : employé utilisant une machine à adresser, un polycopieur d'usage facile ;

Archiviste : employé responsable du classement et éventuellement de la collation des dossiers ;

Téléphoniste : employé chargé de recevoir et de distribuer des communications téléphoniques sur poste d'un maniement simple et à possibilité réduite de trafic ;

Dactylo débutante : employée ayant moins de trois mois de pratique de la machine à écrire ;

ECHELON 3 :

COEFFICIENT 130

Dactylo premier degré : employée ayant plus de trois mois de pratique professionnelle, mais ne remplissant pas les conditions exigées des dactylos deuxième degré ;

Sténodactylographe débutante : employée ayant moins de trois mois de pratique de sténodactylographie ;

Employé aux écritures : employé occupé à tout ou partie des travaux d'ordre ci-après : copies manuelles, transcriptions, ouverture, enregistrement et expédition du courrier, classement, immatriculation et numérotage, envoi d'accusés de réception, tenue à jour de contrôle, confection et tenue à jour de documents tels que répertoires, fiches signalétiques, fiches de règlement, fiches d'intermédiaires, travaux simples de bureau (annexes à la mécanographie) ;

Employé au service des bordereaux : employé chargé de la confection des bordereaux avec calculs de pourcentage simple ;

NIVEAU II

En vigueur étendu

ECHELON 1 :

COEFFICIENT 140

Dactylographe deuxième degré : employée sur machine à écrire, capable de frapper quarante mots minute et présentant son travail d'une façon satisfaisante ;

Sténodactylographe premier degré : employée ayant plus de trois mois de pratique professionnelle mais ne remplissant pas les conditions exigées des sténodactylographes deuxième degré ;

Standardiste : employé occupé à recevoir et à distribuer des communications téléphoniques à l'aide d'un central (automatique ou non) dont les possibilités de trafic nécessitent, en principe, un travail ininterrompu, capable de tenir un état de ces communications ;

Calculateur : employé effectuant des calculs simples à l'aide de machines (quatre opérations) ;

Codifieur : employé chargé de l'établissement des documents de base destinés aux données statistiques ;

Commissionneur : employé effectuant le calcul des honoraires et des commissions ;

Dactylographe spécialisée : employée qui en plus des qualités requises pour la dactylographie qualifiée deuxième degré possède des connaissances de termes techniques de la profession lui permettant d'établir correctement les états dressés par les experts ;

Dactylographe facturière : employée qui en plus des qualités requises pour la dactylographie qualifiée deuxième degré possède des connaissances suffisantes lui permettant d'établir les factures de la clientèle ;

Télexiste : employé chargé du télex

Mécanographe : employé sur machine mécanographique

Opératrice de saisie 1er degré : employée ayant moins de six mois de pratique professionnelle, chargée d'introduire sur micro-ordinateur les données qui lui sont confiées ;

ECHELON 1

COEFFICIENT 150

Opératrice de saisie 2e degré : employé ayant plus de six mois de pratique professionnelle, chargée d'introduire sur micro-ordinateur les données qui lui sont confiées ;

ECHELON 1

COEFFICIENT 155

Opératrice de saisie 3e degré : employé ayant plus d'un an de pratique professionnelle, chargée des préparations et vérifications et, éventuellement, d'introduire sur micro-ordinateur les données qui lui sont confiées.

ECHELON 2 :

COEFFICIENT 150

Sténodactylographe deuxième degré : employée capable d'effectuer cent mots minute en sténographie, quarante mots minute en dactylographie, ne faisant pas de fautes d'orthographe et présentant son travail d'une façon satisfaisante ;

Aide-comptable premier degré : employé chargé de travaux comptables ne comportant ni balances ni arrêtés de comptes ;

Dessinateur calqueur : employé capable de reproduire par calque des plans et de faire la présentation du dessin et de réduire les plans à une échelle différente.

ECHELON 3 :

COEFFICIENT 160

Secrétaire : employé possédant une instruction générale correspondant au niveau B.T.S., collaborant particulièrement avec le chef d'un service administratif ou technique, qui rédige la majeure partie de la correspondance d'après des directives générales, prend à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par les attributions de son chef, peut être chargée du classement de certains dossiers ;

Calculateur contrôleur : employé chargé du contrôle et éventuellement des calculs d'états d'estimation préétablis ;

Statisticien : employé ayant la charge de l'établissement et du traitement des statistiques.

NIVEAU III

En vigueur étendu

ECHELON 1 :

COEFFICIENT 170

Aide-comptable deuxième degré : employé chargé de la tenue de livres auxiliaires de comptabilité et de travaux annexes, avec balances et arrêtés de comptes, chargé éventuellement des opérations de caisse et de l'établissement des états réglementaires.

ECHELON 2 :

COEFFICIENT 185

Secrétaire de direction : collaborateur immédiat du chef d'entreprise, d'un membre de la direction ou d'un directeur régional ;

<Comptable : employé chargé des travaux de comptabilité générale, inhérents à la centralisation des écritures, qui peut également se voir confier la responsabilité des opérations de caisse.

ECHELON 3 :

COEFFICIENT 240

Chef de groupe : employé chargé de coordonner le travail de plusieurs employés.

Annexe II relative à la nomenclature des emplois des collaborateurs commerciaux et techniques Convention collective nationale du 7 décembre 1976

En vigueur étendu

Définition

Salariés possédant des connaissances étendues acquises par une formation ou une expérience confirmée dans l'un des domaines technique, administratif, juridique, commercial ou financier.

Ils doivent posséder des qualités de présentation indispensables dans leurs rapports avec la clientèle.

COLLABORATEURS COMMERCIAUX

COEFFICIENT 200

Collaborateur commercial débutant : collaborateur ayant moins de six mois de pratique professionnelle, ne possédant aucune formation préalable mais ayant des connaissances suffisantes pour recevoir la formation commerciale nécessaire à l'étude et à la réalisation d'affaires simples

COEFFICIENT 240

Collaborateur commercial : collaborateur ayant effectué la période de formation préalable ou possédant une compétence équivalente, qui, pendant une période maximale de trois années, assurera les relations nécessaires à l'exercice de la profession tout en continuant à perfectionner ses connaissances techniques et commerciales

COEFFICIENT 330

Collaborateur commercial qualifié : collaborateur qui, après la période définie ci-dessus (ou possédant les références commerciales équivalentes), continuera d'assurer les relations nécessaires à l'exercice de la profession en vue de la réalisation d'affaires de toute importance

COEFFICIENT 400

Collaborateur commercial hautement qualifié : collaborateur dont la compétence et l'expérience acquises lui permettent de remplir des missions particulièrement difficiles ou délicates. Susceptible d'assurer la formation pratique ou l'encadrement d'autres collaborateurs

EXPERTS ESTIMATEURS

COEFFICIENT 200

Expert estimateur débutant : collaborateur ayant moins de six mois de pratique professionnelle, ne possédant aucune formation préalable d'expert estimateur, mais ayant des connaissances suffisantes pour lui permettre de recevoir la formation technique nécessaire et pour procéder à l'exécution de dossiers simples

COEFFICIENT 240

Expert estimateur stagiaire : collaborateur ayant déjà effectué la période de formation préalable et continuant à se perfectionner pendant une durée d'un an s'il possède un diplôme ou s'il a des références techniques suffisantes, deux ans s'il ne remplit pas ces conditions ; chargé tout particulièrement des évaluations n'offrant pas de grosses difficultés

COEFFICIENT 330

Expert estimateur qualifié - Collaborateur qui, après le stage (ou doté des références techniques équivalentes), est chargé du relevé et de l'évaluation des éléments à expertiser et possède des connaissances générales étendues et des qualités de présentation vis-à-vis de la clientèle. Capable de mener à bien et dans un délai normal les missions d'évaluation qui lui sont confiées

COEFFICIENT 330

Documentaliste : collaborateur ayant des connaissances techniques approfondies pour la recherche et la diffusion des informations nécessaires à l'établissement des dossiers d'expertise

COEFFICIENT 330

Expert estimateur hautement qualifié : collaborateur dont la compétence et l'expérience acquise, lui permettent d'effectuer des expertises particulièrement difficiles ou très spécialisées, et d'évaluer des ensembles industriels très importants ; susceptible d'assurer la formation pratique ou l'encadrement d'autres collaborateurs

COEFFICIENT 400

Expert estimateur vérificateur : collaborateur hautement qualifié, chargé plus spécialement de la vérification des travaux exécutés par les experts estimateurs ; susceptible d'assurer la formation pratique ou l'encadrement d'autres collaborateurs

EXPERTS REGLEURS (sinistres ou expropriations)

COEFFICIENT 240

Expert régleur stagiaire : collaborateur de moins de deux ans de pratique professionnelle, mais ayant des connaissances techniques suffisantes pour procéder aux règlements ne présentant pas de grosses difficultés

COEFFICIENT 330

Expert régleur qualifié - Collaborateur ayant suivi le stage de formation préalable (ou doté des références techniques équivalentes) ; possède des connaissances techniques et l'expérience lui permettant de procéder au règlement des sinistres ou des indemnités d'expropriation

COEFFICIENT 400

Expert régleur hautement qualifié : collaborateur ayant acquis une très grande expérience et une très grande compétence lui permettant d'effectuer des règlements particulièrement difficiles ; susceptible d'assurer la formation pratique ou l'encadrement d'autres collaborateurs

Annexe III relative à la nomenclature des emplois cadres Convention collective nationale du 7 décembre 1976

Nomenclature des emplois cadres

Définition

En vigueur étendu

Salariés supérieurs (techniques, commerciaux, administratifs ou juridiques) exerçant des activités intérieures ou extérieures dont la compétence, sanctionnée par un diplôme ou par des connaissances équivalentes acquises ou non par expérience professionnelle, leur permet d'assumer avec initiative et responsabilité la marche d'un service.

Peuvent être cadres à titre personnel, en raison de leur fonction, ces mêmes salariés supérieurs bien que n'exerçant pas de commandement ou n'ayant pas la responsabilité d'un service.

COEFFICIENT 430 :

Chef de service : cadre responsable de l'organisation, de l'activité, de la discipline et, en général, du fonctionnement d'un service.

Annexe IV relative aux salaires Convention collective nationale du 7 décembre 1976

En vigueur étendu

Voir accords salaires

Avenant du 30 octobre 1998 relatif au mandatement pour les accords d'entreprises

Signataires	
Organisations patronales	L'UPEMEIC ; La compagnie des experts agréés (CEA) ; Le syndicat national des experts d'assurés (SNEA),
Organisations de salariés	La fédération nationale des cadres CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties sont conscientes que les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention collective ont, pour la grande majorité d'entre elles, un effectif inférieur à 50 salariés ou ne disposent pas d'une représentation syndicale leur ouvrant les voies de la négociation collective d'entreprise.

Par ailleurs, les parties signataires constatent que l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 relatif à la politique contractuelle ainsi que la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative au développement de la négociation collective créent les conditions juridiques nécessaires à la conclusion d'accords de branche qui auront pour effet de permettre la négociation et la conclusion d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, et ce en dérogation aux articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du code du travail.

La conclusion du présent accord, résultant des réunions des 21 septembre et 19 octobre 1998, témoigne de la volonté des parties de favoriser le développement de la négociation collective dans les entreprises adhérentes aux branches professionnelles signataires et, de façon générale, de renforcer le dialogue social permanent aux différents niveaux où il peut exister.

Les parties reconnaissent le rôle prééminent des organisations syndicales représentatives dans le domaine de la négociation collective dans les entreprises adhérentes aux branches professionnelles signataires et/ou comprises dans le champ d'application de la présente convention collective.

Ce rôle s'exercera non seulement dans la négociation du présent accord mais également dans sa gestion.

Elles conviennent d'utiliser le nouveau cadre juridique ainsi créé dans le but de promouvoir la conclusion des accords collectifs au niveau de l'entreprise dans le respect des conditions suivantes.

Objet du présent accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, telles que visées à l'article 2 ci-dessous, où l'une ou l'autre partie en présence a manifesté son souhait d'engager une négociation collective pouvant aboutir à la conclusion d'un accord collectif, celui-ci pourra être réalisé entre :

- l'employeur et un ou plusieurs salariés titulaires d'un mandat de négociation délivré par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives,

ou

- l'employeur et le ou les délégués du personnel ou le comité d'entreprise.

Entreprises visées

Article 2

En vigueur non étendu

Pourront faire application des dispositions de l'article 1er du présent accord, les entreprises ayant un effectif inférieur à 400 salariés (apprécié selon les règles applicables aux élections des représentants du personnel), et se trouvant dans l'une des configurations suivantes :

- entreprise ayant un effectif inférieur à 10 salariés ;
- entreprise ayant un effectif supérieur à 10 salariés mais ne disposant pas de délégués du personnel élus ou de comité d'entreprise ;
- entreprise ayant des délégués du personnel élus mais dont aucun n'a été désigné comme délégué syndical ;
- entreprise ayant plus de 50 salariés, mais n'ayant aucun délégué syndical désigné.

Contenu des accords

Article 3

En vigueur non étendu

Les sujets pouvant faire l'objet d'un accord négocié avec les représentants élus du personnel sont ceux qui entrent dans le domaine des accords dérogatoires, les accords concernant la durée du travail, l'aménagement du temps de travail.

Dès lors que l'accord sera négocié avec un ou plusieurs salariés mandatés, l'objet de la négociation ne sera pas limité aux sujets ci-dessus prévus et tous les domaines pouvant donner lieu à conclusion d'un accord d'entreprise pourront être abordés.

Négociation par des représentants élus du personnel

Article 4

En vigueur non étendu

Pour être valablement conclus, les accords devront être ratifiés soit par la majorité des délégués du personnel présents dans l'entreprise, soit par le comité d'entreprise votant à la majorité de ses membres, le président s'abstenant.

Les accords conclus par les délégués du personnel ou les membres du comité d'entreprise ne seront considérés comme accords collectifs qu'après leur validation par une commission paritaire prévue à l'article 6 du présent accord.

Cette validation sera préalable au dépôt auprès de la DDTEFP.

Rôle de la commission paritaire de validation

Article 5

En vigueur non étendu

La commission paritaire de validation a pour rôle de vérifier que les accords signés soumis à son avis sont conclus en conformité avec les dispositions du présent accord et avec les règles légales ou conventionnelles en vigueur.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la mise en oeuvre de dispositions dérogatoires au droit commun dans les domaines autorisés par la loi.

Composition de la commission paritaire de validation

Article 6

En vigueur non étendu

La commission est composée de 8 membres répartis à part égale entre les représentants des organisations patronales et des organisations syndicales représentatives salariées, soit 4 membres pour les organisations patronales signataires et 4 membres pour les organisations syndicales signataires de la convention collective.

Chaque séance de la commission sera présidée alternativement par un membre d'un syndicat de salariés représentatif et par un représentant des organisations patronales signataires sans voix prépondérante.

Le secrétariat de la commission sera assuré par les organisations patronales signataires.

La rémunération et la prise en charge des frais de déplacement occasionnés par les réunions de la commission seront traitées conformément aux dispositions de la convention collective nationale.

Fonctionnement de la commission

Article 7

En vigueur non étendu

La commission, qui sera saisie par lettre recommandée avec accusé de réception, par le plus diligent des signataires des accords visés, siègera, selon le besoin, mensuellement à date fixe.

Les accords à valider, reçus au secrétariat de la commission 3 semaines avant la date de sa séance mensuelle, y seront examinés.

Le secrétariat en adressera une copie aux membres de la commission au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion au cours de laquelle ils seront examinés.

L'avis de conformité ou de non-conformité de la commission sera pris à la majorité relative des membres présents ou représentés et devra être motivé.

Il sera consigné dans un procès-verbal signé par ses membres dont une copie sera adressée dans les 10 jours :

- à l'employeur (pour transmission à la DDTEFP) ;
- à la partie signataire ' salariés ' ;
- aux membres de la commission.

Contentieux

Article 8

En vigueur non étendu

Les contentieux afférents à cette procédure de validation par la commission seront de la compétence du tribunal de grande instance.

Modalités d'exercice du mandatement

Article 9

En vigueur non étendu

Le mandat donné aux salariés désignés par le ou les syndicats représentatifs sera délivré préalablement à l'ouverture de la négociation envisagée. Il sera limité à la négociation pour laquelle il a été délivré. Le mandataire sera tenu d'une obligation d'information du syndicat mandant.

Le mandat, communiqué à l'employeur par le syndicat mandant par lettre recommandée avec accusé de réception, précisera sa portée.

Le mandat prendra normalement fin :

- soit à la date de la signature de l'accord éventuel ;
- soit à la date d'un retrait du mandat par le syndicat mandataire signifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- soit à la date de rupture des négociations signifiée par l'employeur, aux syndicats représentatifs mandataires et aux salariés mandatés, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La désignation du mandataire sera portée à la connaissance des salariés dans l'entreprise par voie d'affichage ou par information individuelle.

Garanties accordées au mandataire

Article 10

En vigueur non étendu

Les salariés participant à la négociation des accords visés par le présent texte, au titre du mandat qui leur est confié par un syndicat représentatif, bénéficieront de la protection accordée par l'article L. 412-18 du code du travail.

La protection joue pendant toute la durée du mandat et pour une durée de 6 mois après son expiration conformément aux dispositions prévues à l'article 9 ci-dessus.

Ils disposeront pendant la durée du mandat, à leur demande, et en dehors du temps passé en réunion avec l'employeur, d'un crédit limité à 10 heures par mois rémunérées et considérées comme temps de travail effectif.

Formation du mandataire

Article 11

En vigueur non étendu

Les salariés participant à une négociation visée par le présent accord pourront bénéficier, à leur demande, préalablement à l'ouverture de la négociation, d'un temps de formation spécifique relatif à la pratique de la négociation collective dont la durée ne pourra pas excéder 2 jours.

Le temps de formation sera rémunéré comme du temps de travail effectif.

Déroulement de carrière

Article 12

En vigueur non étendu

La participation à des négociations visées par le présent accord ne saurait constituer pour des salariés concernés un frein aux promotions ou au développement de carrière auxquels ils pourraient par ailleurs prétendre.

Commission paritaire de validation

Article 13

En vigueur non étendu

Bien que la commission paritaire de validation ne soit pas appelée à se prononcer sur la validité des accords signés dans le cadre du mandat, elle sera néanmoins destinataire d'une copie de ces accords pour information, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Dépôt et publicité des accords

Article 14

En vigueur non étendu

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise visés par le présent accord est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Le lendemain de son dépôt à la DDTEFP, l'employeur affichera une copie de l'accord et le cas échéant du procès-verbal de la commission paritaire de validation à l'intention des salariés.

Il en sera de même des procès-verbaux de désaccord établis conformément aux dispositions de l'article L. 132-29 du code du travail.

Enfin, il est précisé que lorsque ces accords dérogent aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles dans les cas et limites prévus par ces textes, ces accords ne seront pas soumis au droit d'opposition.

Durée

Article 15

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans commençant à courir à compter de son entrée en vigueur.

Dans la mesure où les dispositions légales le permettront à cette date, les parties se rencontreront dans les 6 mois précédant l'échéance de cet accord pour examiner la possibilité de conclure un nouvel accord ayant le même objet.

A son échéance, le présent accord cessera de produire tout effet sans prorogation possible.

Suivi de l'accord

Article 16

En vigueur non étendu

Le suivi du présent accord sera assuré par la commission de validation visée à l'article 5 ci-dessus, qui fera un bilan de son application au cours du trimestre précédant son terme.

Extension

Article 17

En vigueur non étendu

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord à l'initiative de la partie la plus diligente dans un délai de 2 mois à compter de sa signature.

Entrée en vigueur

Article 18

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la DDTEFP de Paris.

Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

Le syndicat de la fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, service des conventions collectives, BP 11, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective ' Expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales ' n° 3145.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Accord du 27 octobre 2008 relatif à la période d'essai

Signataires	
Organisations patronales	UPEMEIC ; CEA ; GEEIXI ; SNEA.
Organisations de salariés	CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

La période d'essai permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, les parties au présent accord ont décidé d'encadrer cette période et de fixer les modalités de son renouvellement.

Durée de la période d'essai

Article 1er

En vigueur non étendu

Les salariés engagés par un employeur sont admis tout d'abord à titre d'essai dont la période est de :

Statut	Durée
Employés	2 mois
Agents de maîtrise	3 mois
Cadres et collaborateurs commerciaux et techniques	3 mois

La durée de la période d'essai peut toujours être réduite.

Renouvellement de la période d'essai

Article 2

En vigueur non étendu

En ce qui concerne la catégorie Cadres et collaborateurs commerciaux et techniques, sous réserve que le contrat de travail ou la lettre d'engagement du salarié le prévoit expressément, la période d'essai pourra être renouvelée une fois, pour la même durée que celle de la période d'essai initiale, soit une durée maximale de 6 mois.

Le renouvellement de la période d'essai se fera avant l'expiration de la première période, par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié devra donner son accord écrit au renouvellement de sa période d'essai.

En aucun cas la période d'essai, renouvellement inclus, ne pourra être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

Article 3

En vigueur non étendu

Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur qui est à l'initiative de la rupture de la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Rupture à l'initiative du salarié

Le salarié qui est à l'initiative de la rupture de la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la période d'essai est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà de 8 jours.

Adhésion par lettre du 9 février 2011 de la fédération des sociétés d'expertises à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 9 février 2011.

La fédération des sociétés d'expertise, 37, rue de la Rochefoucauld, 75009 Paris, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-joints les courriers d'adhésion notifiés, en vertu des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs signataires ou adhérentes de la convention collective nationale du 7 décembre 1976, étendue par arrêté du 5 juillet 1977, des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales.

Sont également joints les accusés de réception de la notification de ces courriers.

Dans l'attente de l'accusé de réception de ce dépôt,

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Adhésion par lettre du 6 février 2012 du GEEIXI à la convention

En vigueur

Paris, le 6 février 2012.

GEEIXI

91, avenue de la République

75011 Paris

Messieurs,

Nous vous demandons, par la présente, au nom de nos adhérents du syndicat patronal : groupement européen des entreprises d'expertise industrielle (GEEIXI), de bien vouloir noter notre adhésion à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (convention collective nationale idcc n° 915).

Nous vous remercions de bien vouloir accuser réception de cette adhésion.

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos respectueuses salutations.

Le président.

Accord du 21 mai 2013 relatif à la désignation de l'OPCA AGEFOS-PME

Signataires	
Organisations patronales	FSE ; CEA ; UPEMEIC ; GEEIXI.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Pour faire face à la technicité croissante des activités des entreprises de la branche, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de mettre en œuvre une politique de formation professionnelle continue favorisant l'insertion professionnelle, l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et le développement permanent de leurs compétences et qualifications. Dans cette perspective, le présent accord a pour objet de désigner AGEFOS-PME en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) chargé de collecter et de gérer les financements de la formation professionnelle. En application du présent accord, la création d'une section paritaire professionnelle dédiée à la branche sera demandée au conseil d'administration d'AGEFOS-PME.

Parallèlement, les partenaires sociaux engagent la négociation d'un accord de branche sur la formation professionnelle continue, en vue de définir les publics et actions de formation prioritaires, le rôle des instances paritaires de la branche dans le pilotage de la politique de formation ainsi que le montant et l'affectation des contributions financières des entreprises.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu dans le champ de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976 (étendue par arrêté du 5 juillet 1977, Journal officiel du 31 juillet 1977, idcc 915) : entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales de toute nature et celles dont les activités s'y rattachent quelle que soit leur forme juridique, ainsi que leurs filiales de la profession.

Organisme paritaire collecteur agréé

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires désignent AGEFOS-PME comme OPCA de la branche pour la collecte et la gestion des contributions fixées par accord de branche, destinées au financement de la formation professionnelle continue au titre de la professionnalisation, du DIF et du plan de formation.

Durée. - Formalités. - Révision. - Dénonciation

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Durée. - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature, sous réserve de l'agrément de l'AGEFOS-PME en tant qu'OPCA de la branche.

Conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, il sera déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa signature et auprès des services centraux du ministère chargé du travail par le secrétariat de la commission paritaire.

3.2. Révision (1)

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

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un nouveau texte ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. A défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de la demande de révision, cette dernière deviendra caduque ;

- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour de son extension par les services compétents.

3.3. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (ou adhérents) employeurs ou par la totalité des signataires (ou adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

(1) L'article 3.2 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 26 mars 2002, n° 00-17.231).
(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Accord du 4 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FSE ; UPEMEIC ; GEEIX.
Organisations de salariés	UNSA FCS ; FBA CFDT ; CFE-CGC assurances.

En vigueur étendu

Champ d'application professionnel (art. 2 de la convention collective nationale) : entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales de toute nature et celles dont les activités s'y rattachent, quelle que soit leur forme juridique, ainsi que leurs filiales de la profession.

Préambule

Pour faire face à la technicité croissante des activités des entreprises de la branche, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de mettre en œuvre une politique de formation professionnelle continue favorisant le développement permanent des compétences et des qualifications des salariés, leur adaptation aux évolutions de l'emploi et l'insertion professionnelle par la formation en alternance.

Dans cette perspective, les signataires du présent accord :

- créent une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) en tant qu'organe d'orientation de la politique de la branche en matière d'emploi et de formation ;
- créent un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- définissent les modalités de mise en œuvre des dispositifs de formation et des outils de gestion des compétences ;
- demandent au conseil d'administration d'AGEFOS PME la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) dédiée à la branche professionnelle ;
- demandent au conseil d'administration d'AGEFOS PME de répartir les ressources destinées à assurer le fonctionnement paritaire de la SPP en direction des organisations patronales et syndicales siégeant en SPP.

Les dispositions suivantes visent en particulier à organiser l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dans le cadre des périodes de professionnalisation du plan de formation, la gestion des plans de formation étant laissée à la libre appréciation de l'entreprise.

Les employeurs s'efforceront d'articuler tous les dispositifs de la formation pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur formation tout au long de leur vie professionnelle, notamment par le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'entretien professionnel, le passeport orientation formation.

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Article 1er

En vigueur étendu

Afin d'analyser les évolutions des métiers et des emplois au sein des entreprises de la branche et d'anticiper notamment les besoins en formation, les partenaires sociaux décident de se doter d'un outil d'analyse et de veille sur l'emploi, les métiers et les qualifications.

Dans cette perspective, les parties signataires décident de la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de la branche des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales.

Ils s'engagent à en assurer le pilotage politique et confient au service spécialisé d'AGEFOS PME la mise en œuvre opérationnelle de son activité.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche a pour missions :

- de fournir des diagnostics et des états des lieux sur l'emploi et la formation dans le secteur ;
- d'assurer une veille quant à l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications ;
- de développer la prospective en matière d'emploi, de métiers et de formation au sein de la branche, afin de permettre de définir les priorités de formation et d'adapter ou de créer les dispositifs de formation nécessaires aux besoins des entreprises et des salariés.

Ainsi, les productions de l'observatoire permettront une analyse des principaux indicateurs sur l'emploi et la formation par les partenaires sociaux et, in fine, le pilotage de la politique de formation professionnelle dans la branche.

La CPNEFP constitue le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Une réunion sera consacrée au moins une fois par an à définir ou à mettre à jour le cahier des charges de l'observatoire et à examiner les productions.

Article 2

En vigueur étendu

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue, incite les partenaires sociaux à mettre en place une instance d'information réciproque, d'étude, de consultation et de concertation dans ces domaines.

Les parties signataires décident de la création, au sein de la branche, d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP.

2.1. Composition

La commission est composée de représentants des organisations syndicales de salariés parties prenantes à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluation industrielles et commerciales à raison d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant pour chacune et, pour la délégation patronale, d'autant de délégués que de représentants des syndicats de salariés.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la commission de son choix du même collègue.

En cas de démission d'un des membres titulaires ou suppléants, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation.

2.2. Fonctionnement

La commission est présidée alternativement par le collège patronal et le collège des salariés, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège.

Chaque président et chaque vice-président est désigné par son collège respectif. Les mandats du président et du vice-président sont de 3 ans.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation patronale.

La commission se réunit au moins une fois par an. Elle peut être réunie à la demande de deux de ses membres. Le secrétariat est assuré par la délégation patronale.

Ses délibérations et ses avis sont arrêtés à la majorité conjointe de chaque collège. Seul le membre titulaire d'une organisation syndicale dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission par lettre simple ou courriel au moins 2 semaines avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

Les suppléants sont convoqués également et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Le temps passé à ces réunions par des salariés appartenant à des entreprises relevant de la convention collective UPEMEIC n'entraîne pas de réduction de leur rémunération.

2.3. Attributions

La commission a pour mission générale d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution et de participer à la réflexion et à son suivi sur les moyens de la formation.

Dans ce cadre, la commission exerce les missions particulières suivantes.

En matière professionnelle :

- promouvoir la politique de formation de la branche ;
- participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et d'adaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession ;
- procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de la mise en place et de l'évolution des diplômes, titres et autres formations qualifiantes et certifiantes ;
- concourir à la définition des modalités de mise en œuvre des certifications professionnelles ;
- proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires ;
- examiner le rapport annuel de l'organisme collecteur paritaire agréé pour sa partie spécifique relative à la branche ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- formuler des propositions et donner un avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donnent lieu à contractualisation.

En matière d'emploi :

- étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation ;
- établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation patronale à la commission paritaire ;
- faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des financements publics ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

Plan de formation de l'entreprise

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Objet et définition du plan de formation

Conformément à la loi, l'employeur :

- assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- peut proposer des formations qui participent au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues par le plan de formation.

L'accès des salariés à des actions inscrites dans le plan de formation est assuré à l'initiative de l'employeur après information et consultation des instances représentatives du personnel, conformément aux dispositions du code du travail.

3.2. Catégories d'actions de formation

Le plan de formation est présenté en distinguant en deux catégories d'actions :

- catégorie 1 : actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi de ces actions de formation sont exclusivement réalisées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles donnent lieu au maintien de la rémunération ;
- catégorie 2 : actions de développement des compétences. Ces actions se déroulent pendant ou hors le temps de travail. Elles peuvent être réalisées en tout ou partie hors du temps de travail en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur :
 - dans la limite de 80 heures par an et par salarié
 - ou dans la limite de 5 % de leur forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord écrit peut être dénoncé dans les 8 jours qui suivent sa conclusion. L'entreprise doit définir avant le départ du salarié et avec l'intéressé les engagements auxquels elle souscrit dès lors qu'il aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

L'employeur indemnise le salarié au titre des heures de formation suivies en dehors du temps de travail par une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cette allocation, exonérée de cotisations sociales, est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise. Pour ces actions, le refus du salarié d'y participer ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Consultation des institutions représentatives du personnel

Article 4

En vigueur étendu

Les institutions représentatives du personnel (IRP) doivent être consultées selon les termes prévus par le code du travail, notamment les articles L. 2323-34 et suivants.

Les parties signataires rappellent que le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

A la suite de cette consultation, deux réunions spécifiques au moins ont lieu sur le thème de la formation :

- la première réunion, qui intervient avant le 1er octobre de chaque année, porte sur la présentation et la discussion des documents prévus à l'article D. 2323-5 du code du travail. Cette première réunion prend notamment en compte le résultat de la consultation sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise ;
- la seconde réunion, qui intervient avant le 31 décembre de chaque année, concerne le plan de formation de l'entreprise, les conditions de mise en œuvre du DIF et des périodes et des contrats de professionnalisation pour l'année à venir.

Dans le cas où il n'existe pas de comité d'entreprise en raison d'un procès-verbal de carence, les délégués du personnel sont consultés sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Contrat de professionnalisation

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Définition

Conformément aux dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objet :

- de permettre d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou à moyen terme ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle créé par la CPNEFP ;
- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en donnant aux titulaires du contrat de professionnalisation les compétences professionnelles nécessaires à leur activité.

5.2. Publics visés

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

5.3. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois ou d'un contrat à durée indéterminée.

Contrat à durée déterminée

Le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée minimale. Cette durée peut être portée à 24 mois dans les cas suivants :

- jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires des minima sociaux ou anciens titulaires d'un CUI visés à l'alinéa ci-dessus ;
- qualifications définies comme prioritaires par la CPNEFP de la branche.

Contrat à durée indéterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début du contrat.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale de 6 à 12 mois.

Cette durée peut être portée à 24 mois dans les cas suivants :

- jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- bénéficiaires des minima sociaux ou anciens titulaires d'un CUI visés à l'alinéa ci-dessus ;
- qualifications définies comme prioritaires par la CPNEFP de la branche.

5.4. Durée des actions de formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation sont au minimum comprises entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieures à 150 heures.

Cette durée peut être étendue au-delà de 25 % :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- pour ceux qui visent des formations diplômantes reconnues (titres ou diplômes inscrits au RNCP) ;
- pour les qualifications définies comme prioritaires par la CPNEFP de la branche.

5.5. Obligations des parties au contrat

L'employeur s'engage à assurer ou à faire suivre la formation permettant au titulaire du contrat d'acquérir la qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif. L'emploi occupé pendant la durée de ce contrat doit être en lien direct avec la qualification visée et concourir à l'acquisition des savoir-faire requis.

Le salarié s'engage pour sa part à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

5.6. Tutorat

Conformément à l'article 7 du présent accord, un tuteur volontaire peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire du contrat de professionnalisation.

5.7. Renouvellement du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois chez le même employeur :

- si le bénéficiaire a obtenu la qualification lors du premier contrat et souhaite préparer la qualification supérieure ou complémentaire dans le cadre d'un second contrat ;
- si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée en raison d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la défaillance de l'organisme de formation.

5.8. Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

Bénéficiaires âgés de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération minimale calculée comme suit.

(En pourcentage du Smic.)

Niveau de qualification dont le bénéficiaire est titulaire	Salaire minimal des bénéficiaires	
	16 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus
	Au premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué	
Inférieur au bac professionnel	55	70
Au moins égal au bac professionnel (1)	65	80

(1) Ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Bénéficiaires âgés d'au moins 26 ans

La rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue pour le niveau hiérarchique correspondant de la convention collective nationale.

5.9. Prise en charge par l'OPCA

Les coûts relatifs à la professionnalisation peuvent faire l'objet d'une prise en charge par AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, sous réserve des disponibilités financières, sur la base des forfaits horaires fixés à l'article 8 du présent accord.

Période de professionnalisation

Article 6

En vigueur étendu

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés présents dans l'entreprise titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) et aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée.

Elle a pour objectif l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de faciliter l'évolution professionnelle du salarié, son maintien dans l'emploi ou l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.

Publics prioritaires

Sont considérés comme publics prioritaires pour l'accès à la période de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimale de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés ;
- les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

6.1. Actions de formation éligibles

La période de professionnalisation doit permettre au salarié :

- soit d'acquérir une qualification :
 - enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - ou reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
 - ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle reconnu par la CPNEFP ;
- soit de suivre une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP.

6.2. Tutorat

Conformément à l'article 7 du présent accord, un tuteur volontaire peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le salarié en période de professionnalisation.

6.3. Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant :

- à 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- à 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences ni à la validation des acquis de l'expérience. Elle ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins 45 ans.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

6.4. Déroulement de la période de professionnalisation pendant le temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation, mises en œuvre à l'initiative de l'employeur, se déroulent pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

6.5. Déroulement de la période de professionnalisation hors du temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF, conformément à l'article 9 du présent accord, en accord avec son employeur ;
- à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, s'il s'agit d'une action de développement des compétences.

La durée d'une action de formation hors temps de travail, organisée dans le cadre d'une période de professionnalisation, ne peut excéder la somme :

- des heures acquises par le salarié au titre du DIF ; ces heures sont engagées par accord écrit entre le salarié et l'employeur ;

- de 80 heures sur une même année civile, correspondant à la durée annuelle maximale d'une action de développement de compétences (catégorie 2 du plan de formation).

En cas de formation hors temps de travail, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant à la qualification acquise et sur l'attribution de la classification correspondante ainsi que sur les modalités de prise en compte des efforts du salarié.

6.6. Prise en charge par l'OPCA

Les coûts relatifs à la professionnalisation peuvent faire l'objet d'une prise en charge par AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord.

Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent aux entreprises leur obligation de désigner un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les bénéficiaires des périodes de professionnalisation ;
- d'organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'entreprise s'assure de la compétence des tuteurs et veille, le cas échéant, à leur dispenser une formation facilitant la mise en œuvre de la mission tutorale.

Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise. Chaque tuteur encadre au maximum deux salariés.

Le tuteur doit être une personne volontaire et disposer du temps et des compétences nécessaires au suivi des personnes. La fonction ne doit entraîner ni une surcharge de travail ni une baisse de rémunération, notamment sur les éléments variables.

Dans le cadre de la période de professionnalisation ou du contrat de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le tuteur salarié de l'entreprise ou de l'établissement doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Financement et prise en charge de la professionnalisation par l'OPCA

Article 8

En vigueur étendu

Dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations sociales légales et conventionnelles, frais d'hébergement et de transport) sont pris en charge par AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, sous réserve de son accord préalable et sur la base du forfait horaire de 9,15 €.

Dans le respect des prérogatives du conseil d'administration d'AGEFOS PME, ce montant forfaitaire peut faire l'objet d'une modulation par la SPP, en application des orientations définies par la CPNEFP et sous réserve des équilibres budgétaires de la section comptable « professionnalisation ».

Les frais liés aux formations de tuteur et à l'exercice des missions tutorales peuvent être pris en charge par AGEFOS PME dans la limite des plafonds mensuels et durées respectivement définis par les dispositions législatives et réglementaires.

Les entreprises sont invitées à consulter AGEFOS PME pour connaître les taux en vigueur au moment de la conclusion du contrat ou de la période de professionnalisation.

Droit individuel à la formation (DIF)

Article 9

En vigueur étendu

9.1. Bénéficiaires et acquisition du DIF

Chaque salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise acquiert 20 heures par an au titre du DIF.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du DIF est calculée pro rata temporis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF calculé pro rata temporis. Ce droit est ouvert si le salarié justifie de 4 mois d'ancienneté sous contrat à durée déterminée dans l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois.

Le DIF s'acquiert à l'issue de 1 année entière, à terme échu, en fonction de la date d'ouverture du droit.

La date d'ouverture du DIF est fixée à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise pour les nouveaux embauchés.

Les droits peuvent être cumulés dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années nécessaire pour l'atteinte de ce plafond par les salariés à temps partiel.

9.2. Mise en œuvre et financement du DIF

L'employeur doit informer chaque année par écrit le salarié du nombre d'heures acquis au titre du DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

Lorsque le salarié demande à bénéficier de son DIF, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande. Le choix de l'action de formation doit faire l'objet d'un accord écrit entre salarié et employeur.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur le choix de l'action durant deux exercices civils consécutifs, le FONGECIF dont relève l'entreprise peut assurer la prise en charge de l'action de formation, sous réserve que cette action entre dans ses propres priorités. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12, sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

9.3. Actions prioritaires de branche

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF sont définies par la CPNEFP de la branche.

Les entreprises sont invitées à consulter AGEFOS PME pour connaître les actions prioritaires et les possibilités de prise en charge sur les fonds mutualisés de la professionnalisation.

9.4. Déroulement du DIF

Tout au long de la période d'exécution du contrat de travail, le DIF peut être utilisé pour une formation réalisée sur ou hors temps de travail.

Hors temps de travail

Le DIF se déroule en principe en dehors du temps de travail et dans ce cas l'employeur verse une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération

nette de référence du salarié. L'allocation est exonérée des cotisations sociales et est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle.

Sur le temps de travail

L'employeur et le salarié peuvent également convenir que la formation suivie au titre du DIF est réalisée sur le temps de travail. Dans ce cas, la formation donne droit au maintien de la rémunération.

9.5. Portabilité du droit individuel à la formation

A l'issue du contrat de travail, le DIF est « portable » dans les conditions suivantes.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise

Il peut demander avant son départ de l'entreprise à utiliser le DIF acquis dans les conditions suivantes :

- licenciement pour motif personnel (sauf faute lourde privative du DIF) : l'employeur doit mentionner obligatoirement dans la lettre de licenciement les droits à DIF acquis par le salarié licencié, et notamment la possibilité d'en demander le bénéfice pendant son préavis.

La demande du salarié pour bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation doit être formulée avant la fin de son préavis. Dans ce cas, cette action est financée par l'entreprise à hauteur d'une somme correspondant au nombre d'heures de DIF acquises multiplié par 9,15 € (forfait réglementaire de prise en charge au titre de la professionnalisation).

En l'absence de demande du salarié avant la fin de son préavis, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur ;

- rupture conventionnelle : le salarié peut demander à bénéficier de DIF. L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié. Le financement de la formation est fixé par accord entre l'employeur et le salarié ;

- démission : le salarié peut demander à bénéficier de son DIF. L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié. En cas d'acceptation, l'action du DIF devra être réalisée avant la fin du préavis.

Dans ce cas, l'intégralité du coût de la formation est à la charge de l'employeur ;

- départ à la retraite : le salarié perd les droits acquis au titre du DIF ;

- licenciement économique et d'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) : après acceptation du CSP par le salarié, l'employeur verse à Pôle emploi une somme correspondant au montant de l'allocation de formation (égale à 50 % de la rémunération nette horaire de référence du salarié concerné) multiplié par le nombre d'heures acquises par le salarié au moment de la rupture de son contrat de travail. Ce versement à Pôle emploi a pour effet de solder le DIF du salarié. En cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié, la procédure est identique à celle prévue en cas de licenciement pour motif personnel ;

- licenciement pour faute lourde : le salarié perd les droits acquis au titre du DIF.

Lorsque le salarié s'inscrit à Pôle emploi après rupture de son contrat de travail

La portabilité du DIF peut être mise en œuvre si la rupture ouvre droit à l'assurance chômage, et notamment dans les cas suivants :

- licenciement sauf faute lourde ;

- rupture conventionnelle ;

- démission légitime (selon les critères de Pôle emploi, notamment démission en cas de mutation du conjoint) ;

- fin d'un contrat à durée déterminée si le salarié bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

L'utilisation du DIF est soumise à l'avis du référent Pôle emploi. *Si un avis favorable est rendu* (1), le financement de l'action est supporté par l'OPCA de l'entreprise dans laquelle le DIF a été acquis, à hauteur de 9,15 € multipliés par le nombre d'heures de DIF mentionné sur le certificat de travail du salarié.

Lorsque le salarié est embauché dans une nouvelle entreprise

Le salarié peut demander à bénéficier de son DIF portable pendant une durée de 2 ans à compter de son embauche. L'employeur n'est pas tenu d'accepter la demande du salarié.

9.6. Mention dans le certificat de travail

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité du DIF, l'employeur doit mentionner dans le certificat de travail le solde des heures de DIF dont bénéficie le salarié et la somme forfaitaire correspondante, soit 9,15 € multipliés par le nombre d'heures, ainsi que le nom de l'OPCA dont relève l'entreprise au titre de la collecte des fonds de professionnalisation.

(1) Ces termes sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 6323-18 du code du travail.

(ARRÊTÉ du 27 octobre 2014 - art. 1)

Entretien de seconde partie de carrière

Article 10

En vigueur étendu

10.1. Objectif

L'entretien de seconde partie de carrière vise à informer le salarié, notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

10.2. Mise en œuvre

Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière dès lors qu'il a atteint l'âge de 45 ans et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans les entreprises ou groupes employant au moins 50 salariés, cet entretien de seconde partie de carrière est obligatoirement mis en œuvre à l'initiative de l'employeur. Dans ces entreprises, il est obligatoirement renouvelé tous les 5 ans à l'initiative de l'employeur.

Bilan de compétences

Article 11

En vigueur étendu

La mise en œuvre du bilan de compétences est basée sur le volontariat du salarié et doit répondre aux exigences des dispositions législatives et réglementaires. Il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise.

Le bilan de compétences permet au salarié :

- d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;

- de gérer ses ressources personnelles ;

- d'organiser ses priorités professionnelles ;

- d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Cette prestation peut être réalisée :

- à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation ; le coût de la prestation est à la charge de l'employeur ;

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé de bilan de compétences ou hors temps de travail ; le coût de la prestation est à la charge de l'OPACIF dont

relève l'entreprise.

Le salarié est seul destinataire des conclusions du bilan de compétences. Ces résultats ne peuvent être communiqués ni à l'employeur ni à un tiers sans l'accord du salarié.

Les entreprises se reporteront aux dispositions législatives et réglementaires, et notamment aux articles L. 6313-1, L. 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du code du travail.

Passeport orientation formation

Article 12

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6315-2 du code du travail, est mis à disposition de toute personne un modèle de passeport orientation et formation qui recense :

1° Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises susceptibles d'aider à l'orientation ;

2° Dans le cadre de la formation continue :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, du service civique et de ces activités.

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation.

Validation des acquis de l'expérience

Article 13

En vigueur étendu

13.1. Objectif (1)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir tout ou partie d'une certification - diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles RNCP - à partir d'une expérience professionnelle salariée ou non salariée et/ ou bénévole.

L'expérience acquise, en lien avec la certification visée, est validée par un jury, sur la base d'un dossier constitué par la personne concernée.

13.2. Bénéficiaires

Toute personne ayant au moins 3 ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, a accès au dispositif VAE. Ce dispositif est particulièrement adapté à la problématique des seniors dont la qualification formelle est faible mais dont l'expérience professionnelle est importante.

13.3. Mise en œuvre

La VAE peut être mise en œuvre :

- à l'initiative de l'employeur, avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation ;
- à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de VAE d'une durée maximale de 24 heures.

Les employeurs sont invités à se rapprocher d'AGEFOS PME pour connaître les modalités de financement de la VAE au titre des périodes de professionnalisation. Les salariés sont invités à se rapprocher du FONGECIF de leur région pour connaître les modalités de financement de la VAE au titre du congé de VAE.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-1 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 27 octobre 2014 - art. 1)

Financement de la formation professionnelle

Article 14

En vigueur étendu

Le financement de la formation professionnelle est assuré par une contribution légale des entreprises, fixée en pourcentage de la masse salariale annuelle brute de l'entreprise selon son effectif.

14.1. Entreprises de moins de 10 salariés

La totalité de la contribution légale est obligatoirement versée à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, soit 0,55 % de la masse salariale annuelle brute réparti à hauteur de :

- 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation et des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur (formation des tuteurs et fonction tutorale) ;
- 0,4 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et des actions menées au titre du droit individuel à la formation.

14.2. Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

La contribution légale des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale annuelle brute, décomposé comme suit :

- 0,15 % de la masse salariale annuelle brute obligatoirement versée à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche et affecté au financement :
- des périodes et contrats de professionnalisation ;
- des formations de tuteur ;
- des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale ;
- des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
- 0,9 % de la masse salariale annuelle brute pour le financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. Cette contribution peut être gérée directement par l'employeur ou faire l'objet d'un versement volontaire à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, ou à un autre OPCA interprofessionnel.

14.3. Entreprises de 20 salariés et plus

La contribution légale des entreprises de 20 salariés et plus est fixée à 1,6 % de la masse salariale annuelle brute, décomposé comme suit :

- 0,5 % de la masse salariale annuelle brute obligatoirement versée à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, et affecté au financement :

- des périodes et contrats de professionnalisation ;

- des formations de tuteur ;

- des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale ;

- des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;

- 0,9 % de la masse salariale annuelle brute pour le financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. Cette contribution peut être gérée directement par l'employeur ou faire l'objet d'un versement volontaire à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, ou à un autre OPCA interprofessionnel ;

- 0,2 % de la masse salariale annuelle brute obligatoirement versé au FONGECIF et affecté au financement du congé individuel de formation, de bilan de compétences et de VAE.

14.4. Contribution CIF-CDD due par les entreprises employant un ou plusieurs salariés en CDD quels que soient leurs effectifs

Les entreprises qui emploient un ou plusieurs salariés en CDD sont tenues de verser au FONGECIF 1 % de la masse salariale brute annuelle versée à ces CDD. Cette contribution est affectée au financement d'un congé individuel de formation spécifiquement ouvert aux salariés en CDD. Les salariés sont invités à se rapprocher du FONGECIF pour connaître les conditions d'accès à ce congé spécifique.

Tableau récapitulatif des contributions légales des entreprises et des obligations de versement à AGEFOS PME :

Entreprises de moins de 10 salariés		Entreprises de 10 à moins de 20 salariés		Entreprises de 20 salariés et plus		
0,55 %		1,05 %		1,60 %		
Répartition de la contribution : plan de formation, financement de la professionnalisation-DIF prioritaire, congé individuel de formation (bilan de compétences, VAE)						
Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	CIF
0,40 %	0,15 %	0,90 %	0,15 %	0,90 %	0,50 %	0,20 %
Versement obligatoire à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche						
Totalité de la contribution 0,15 % + 0,40 %		0,15 % professionnalisation		0,50 % professionnalisation		OPACIF
Plus 1 % CIF-CDD versé au FONGECIF par toute entreprise employant des CDD quel que soit l'effectif						

Section paritaire professionnelle

Article 15

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent au conseil d'administration d'AGEFOS PME la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) dédiée à la branche professionnelle qui sera notamment chargée, conformément aux dispositions législatives et réglementaires :

- de recommander les priorités (publics/formations) pour la gestion des fonds du plan de formation des sections financières des entreprises de moins de 50 salariés ;

- de définir des priorités de formations et les règles de prise en charge au titre des fonds du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus et des fonds de la professionnalisation gérés par l'OPCA, en cohérence avec le présent accord de branche et les avis et orientations de la CPNEFP.

Pour l'élaboration des priorités, dans le respect des prérogatives de gestion et décisions de l'OPCA au regard de l'équilibre des fonds gérés, la SPP prend en compte des orientations définies CPNEFP.

Un protocole de création et de fonctionnement de la SPP sera conclu entre les signataires du présent accord et AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche professionnelle.

Contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Article 16

En vigueur étendu

Concernant le financement du FPSPP, les textes prévoient qu'un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la contribution légale des employeurs à la formation professionnelle continue est versé au FPSPP, par l'intermédiaire des OPCA.

Cette contribution est fixée chaque année par arrêté ministériel.

L'article L. 6332-19 du code du travail précise : « Les sommes mentionnées aux 1° et 2° s'imputent sur les participations des employeurs dues au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation. Au titre du congé individuel de formation, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent. Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord en vigueur au 1er janvier de l'année de collecte, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. »

Pour l'application de ce texte, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de la répartition suivante :

Le montant total de ladite contribution au FPSPP est réparti de façon égale entre la contribution des entreprises de la branche au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation, soit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Portée de l'accord

Article 17

En vigueur étendu

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, aucun accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger à ses dispositions, sauf dispositions plus favorables.

Durée de l'accord

Article 18

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les signataires conviennent d'une négociation triennale sur les dispositifs de la formation professionnelle dans la branche.

Dépôt légal. - Entrée en vigueur. - Extension

Article 19

En vigueur étendu

19.1. Dépôt

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail. Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

19.2. Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature.

19.3. Extension

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Adhésion par lettre du 2 juin 2015 de la fédération CFDT des banques et des assurances à la convention

En vigueur

Paris, le 2 juin 2015.

La fédération CFDT des banques et des assurances, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail, service des conventions collectives nationales, 101, rue de Grenelle, 75700 Paris

Madame, Monsieur,

Par application des dispositions combinées des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, je vous informe que la fédération CFDT des banques et des assurances, domiciliée 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris, a décidé d'adhérer par la présente à la convention collective nationale des entreprises d'expertise en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976, étendue par arrêté du 5 juillet 1977, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Aussi, nous vous prions de bien vouloir prendre acte de notre démarche et prendre toutes mesures aux fins de l'officialiser, ainsi que de nous adresser le récépissé de dépôt d'adhésion.

Nous vous saurions également gré de bien vouloir nous indiquer, par retour de courrier, la liste de tous les adhérents actuels à cette convention.

Je vous prie de croire en l'assurance de mes salutations distinguées.

Avenant n° 62 du 18 décembre 2015 modifiant l'intitulé de la convention collective nationale et divers articles

Signataires	
Organisations patronales	L'UPEMEIC ; La FSE,
Organisations de salariés	La fédération de l'assurance CFE-CGC ; La fédération UNSA industrie ; La FBA CFDT ; La FEC FO,

En vigueur étendu

A l'issue de plusieurs réunions paritaires au cours desquelles un travail de révision de la convention collective nationale a été entrepris. La convention collective s'appelle désormais la convention collective nationale de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations.

Il est par ailleurs rappelé que le GEEXI a été dissous le 6 mai 2015 ainsi que son président en a informé l'ensemble des organisations signataires de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales, les adhérents du GEEXI suite à cette dissolution étant désormais représentés par l'UPEMEIC.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant récapitule l'ensemble des modifications apportées au texte de la convention collective.

Après respect des dispositions sur le droit d'opposition, cet avenant sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et au ministère du travail, auquel l'extension sera demandée.

Le contenu de cet avenant sera intégré dans une édition du texte complet de la convention collective nationale et ses annexes, diffusée à l'ensemble des organisations syndicales pour constituer le seul document qui sera utilisé lors des réunions paritaires et constituer l'unique référence pour les utilisateurs.

Par commodité, la convention collective nationale est appelée « CCN ».

Article 2

En vigueur étendu

2.1. L'article 1er de la CCN est remplacé par un article 1er rédigé ainsi :

« La présente convention collective nationale règle les rapports de travail entre, d'une part, les sociétés d'expertises et d'évaluations de toute nature et celles dont les activités s'y rattachent, quelle que soit leur forme juridique, et, d'autre part, leurs salariés exerçant leur activité soit en France, soit hors de ce territoire sous réserve d'avoir été engagés par une entreprise française et de relever du droit français. »

2.2. L'article 2 de la CCN est désormais ainsi rédigé :

« Par société d'expertises et d'évaluations, il faut entendre les entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (bâtiments, matériel, mobilier, marchandises, plaisance, pertes d'exploitation, responsabilité civile et professionnelle ... hors l'expertise des véhicules immatriculés). Ces évaluations ou expertises sont diligentées aussi bien par des experts certifiés, agréés ou qualifiés par les sociétés d'assurances que par des experts au service des assurés.

Ces sociétés sont répertoriées sous le code NAF 66. 21Z mais elles peuvent être classées différemment, l'activité principale de la société définie par son chiffre d'affaires étant déterminante pour l'applicabilité de la présente convention collective. »

2.3. L'article 3 de la CCN est désormais ainsi rédigé :

« La convention collective nationale devient applicable aux établissements situés dans les départements d'outre-mer et aux entreprises dont le siège social est situé dans les départements d'outre-mer à partir de l'entrée en application du présent avenant sous réserve du calendrier suivant :

- ces entreprises disposent d'un délai de 24 mois expirant au plus tard le 1er janvier 2018 pour classer leur personnel selon la classification définie par la CCN. La grille de salaires annuels minimaux est applicable dans ce même délai de 24 mois expirant au plus tard le 1er janvier 2018 ;

- la prime annuelle peut ne pas apparaître distinctement sur le bulletin de paie pour les entreprises créées avant l'entrée en application du présent avenant. Le salaire annuel du salarié est au moins égal à la garantie annuelle de rémunération fixée par la CCN. Ces entreprises créées avant l'entrée en application du présent avenant sont autorisées, pour faire application du présent avenant, à extraire du salaire mensuel une partie de ce salaire pour faire apparaître sur

le bulletin de paie le paiement distinct de la prime annuelle par rapport au salaire. Les autres entreprises s'organiseront pour garantir sur 12 à 13 mois le salaire annuel.

Dans tous les cas, le salaire annuel minimum s'applique, quelle que soit la date de création de l'entreprise, sur la période excédant le délai de 24 mois prévu ci-dessus.

La prime d'ancienneté, comme la prime annuelle, devient applicable à la période excédant 15 mois à compter de l'entrée en application du présent avenant. Si le salaire réel versé au salarié est supérieur au minimum annuel fixé par la convention collective augmenté de la prime d'ancienneté, l'entreprise est autorisée à extraire du salaire versé mensuellement selon le cas :

- soit la totalité ;

- soit la partie permise,

pour respecter la prime d'ancienneté au-delà du salaire défini sans prime d'ancienneté. »

Article 3

En vigueur étendu

3.1. L'article 4 de la CCN est désormais rédigé ainsi :

« La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, elle prend effet à partir du 1er janvier 2016 pour les entreprises adhérentes à l'une ou l'autre des organisations patronales signataires. Pour les autres entreprises, elle prendra effet le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant. »

3.2. L'article 5 de la CCN est remplacé par les articles ci-après :

3.2.1. « Article 3. - Révision

Une demande de révision peut intervenir à l'initiative de chaque syndicat représentatif signataire ou adhérent à la convention collective.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision. Elle sera adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires et adhérents de la convention.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette demande, les parties devront se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention et devront, de ce fait, être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion d'examen de la demande de modification sera réputée caduque. »

3.2.2. « Article 4. - Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée totalement par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres signataires.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs et des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

A défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord dans les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord. »

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Les articles 6 à 9 de l'actuelle CCN sont remplacés par un article 6 désormais ainsi rédigé :

« Article 6

L'exercice de la liberté syndicale, de la liberté d'opinion et du droit syndical est régi par la loi. »

4.2. Les articles 10 à 12 de l'actuelle CCN sont remplacés par un article 7 ainsi rédigé :

« Les salariés qui participent à des réunions paritaires décidées entre organisations patronales et salariales de la profession s'efforceront d'éviter que la marche normale de leur service se trouve affectée par leur absence. Dans ce but, ils informeront 10 jours à l'avance leur employeur de leur participation à ces réunions.

Le fait, pour un salarié, d'être membre d'organismes constitués en vertu des dispositions réglementaires ou d'accords conclus entre employeurs et salariés de la profession ou leurs organisations syndicales respectives ne doit pas, lorsque ce salarié est amené à y consacrer une part de l'activité qu'il doit normalement à son employeur, constituer un obstacle à son avancement.

Le temps passé par les intéressés à toute réunion paritaire desdits organismes, y compris à la réunion préparatoire, ne donnera pas lieu à réduction de leur rémunération.

Les salariés appartenant à des entreprises appliquant la présente convention collective et participant à ces réunions sont indemnisés des frais engagés pour participer à ces réunions dans les conditions appliquées par les entreprises aux autres déplacements (remboursement du trajet, des frais de repas et hôtel).

Ces dispositions s'appliquent à concurrence de deux représentants par organisation syndicale représentative, salariés d'entreprise (s) appliquant la présente convention collective.

Les frais de déplacement et le maintien de la rémunération sont versés par l'employeur.

Les modalités concrètes régissant l'exercice par les salariés de ces fonctions syndicales seront définies par une convention tripartite entre l'employeur, le salarié et l'organisation syndicale.

Les signataires veillent à la stricte observation des dispositions définies au présent chapitre et interviendront auprès de leurs adhérents respectifs pour en faire respecter l'application. »

4.3. Les articles 8 à 12 de l'actuelle CCN sont réservés.

Article 5

En vigueur étendu

Les articles 13 et 14 de l'actuelle CCN sont remplacés par un article 13 ainsi rédigé :

« Les délégués du personnel sont élus et exercent leur mandat dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. »

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Les articles 15 et 16 de l'actuelle CCN sont remplacés par un article 14 ainsi rédigé :

« La constitution et le fonctionnement des comités d'entreprise, ainsi que le financement des activités sociales gérées par eux, sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. »

6.2. Les articles 15 et 16 sont réservés.

Article 7

En vigueur étendu

L'article 17 de l'actuelle CCN est désormais ainsi rédigé :

« Les emplois sont classés selon la classification figurant en annexe I. »

Article 8

En vigueur étendu

L'article 18 de l'actuelle CCN est désormais ainsi rédigé :

« Les salaires minima du personnel sont fixés par avenant inséré en annexe III de la convention collective.

Conformément aux articles 9 et 10 du présent avenant, la gratification annuelle comprise dans les minima salariaux étant acquise pour les salariés non cadres après 6 mois d'ancienneté, il convient, pour l'appréciation de l'atteinte des minima des niveaux 1 à 5 lors de la première année de présence dans l'entreprise, d'effectuer un calcul pro rata temporis tenant compte de la date d'entrée effective du salarié au cours de l'année.

Lors de l'application de la nouvelle classification en cours d'année, il faudra tenir compte, pour vérifier le respect du salaire minimum conventionnel applicable sur l'année concernée, respectivement de l'ancienne et de la nouvelle grille de minima au prorata du nombre de mois d'application de chacune des grilles en fonction de la date d'application de la nouvelle classification. »

Article 9

En vigueur étendu

L'article 19 de l'actuelle CCN est remplacé par la rédaction suivante :

« Les salaires minima conventionnels sont fixés sur la base de la durée légale du travail pour les salariés dont la durée du travail se calcule en heures. Ils s'apprécient sur une période annuelle. Dans ce cadre, sont pris en compte l'ensemble des éléments de salaire, quelle que soit leur périodicité, versés au cours de la période annuelle, y compris la gratification annuelle prévue ci-après mais à l'exclusion de la prime d'ancienneté.

Le personnel dont le temps de travail est calculé en jours bénéficie au moins du salaire annuel minimum fixé par avenant annexé (annexe III) à la convention collective. »

Article 10

En vigueur étendu

L'article 20 de l'actuelle CCN est remplacé par la rédaction suivante :

« 20.1. Les salariés non cadres, après 6 mois d'ancienneté, bénéficient d'une gratification annuelle égale à 1/12 de leur salaire de base brut mensuel, hors prime par mois de travail effectif à compter du septième mois.

Le salaire de base brut mensuel retenu est celui qui correspond à la durée contractuelle du travail ou en cas d'absence à celui payé au cours du mois. Les absences assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés annuels n'entraînent pas de réduction de la gratification annuelle.

Cette gratification annuelle ne se cumule pas avec les primes de même nature existant dans les entreprises (prime de treizième mois, prime annuelle ...). Seul le montant le plus favorable est versé aux salariés bénéficiaires définis ci-dessus.

Les modalités de versement sont fixées par les entreprises (périodicité, acompte ...).

Cette gratification est prise en compte pour l'appréciation de l'atteinte du minimum conventionnel visé à l'article ci-dessus.

Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération variable en fonction d'un chiffre d'affaires, d'objectifs, etc., le contrat de travail ou l'avenant fixant les modalités de calcul de cette partie variable peut prévoir que la gratification annuelle soit comprise dans la rémunération, sous réserve toutefois que la rémunération sur l'ensemble de la période annuelle soit au moins égale au salaire minimum annuel conventionnel compte tenu de la durée du travail effectivement réalisée au cours de l'année.

20.2. Dispositions transitoires

Pour les salariés inscrits dans les effectifs au moment de l'entrée en application du présent avenant, la gratification prévue ci-dessus est réputée comprise dans la rémunération versée sous réserve que, sur la période annuelle, le salaire brut réel soit au moins égal au salaire minimum fixé par la convention collective pour l'année. A défaut, les entreprises versent le complément soit par augmentation du salaire mensuel, soit par versement en fin de période annuelle. »

Article 11

En vigueur étendu

L'article 21 de l'actuelle CCN est remplacé par la rédaction suivante :

« 21.1. Les salariés non cadres ayant au moins 3 années d'ancienneté bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté.

Cette prime est calculée sur la base du salaire minimum annuel au prorata de la durée du travail fixé en référence à la classification conventionnelle, divisé par 12, à raison de :

- 2,5 % à partir de 3 années et jusqu'à 9 années d'ancienneté ;
- 5 % à partir de 10 années et jusqu'à 14 années d'ancienneté ;
- 7,5 % à partir de 15 années et jusqu'à 19 années d'ancienneté ;
- 10 % à partir de 20 années d'ancienneté.

Par année d'ancienneté, il faut entendre 1 année révolue de présence continue au sein de la société.

Toutefois, les interruptions de travail pour cause de maladie, accident, maladie professionnelle et maternité ne sont pas déduites du temps de présence.

Cette prime d'ancienneté est acquise à compter du premier jour du mois au cours duquel la condition d'ancienneté ci-dessus est remplie.

La prime d'ancienneté n'est pas prise en compte pour l'appréciation de l'atteinte du minimum conventionnel visé à l'article 19.

21.2. Les salariés cadres du personnel administratif qui ont commencé à bénéficier de la prime d'ancienneté avant la date d'entrée en application du présent accord conservent l'avantage à concurrence du montant acquis. Le montant correspondant peut être intégré dans le salaire mensuel.

21.3. Pour le personnel ex-technique et commercial, si le salaire réel versé au salarié est supérieur au minimum annuel fixé par la convention collective augmenté de la prime d'ancienneté, l'entreprise est autorisée à extraire du salaire versé mensuellement, selon le cas, soit la totalité, soit la partie permise pour respecter la prime d'ancienneté au-delà du salaire défini sans prime d'ancienneté. »

Article 12

En vigueur étendu

Le contenu de l'article 23 de l'actuelle CCN est supprimé compte tenu de la suppression de la distinction entre les personnels administratif, technique et commercial. L'article 23 est désormais réservé.

Article 13

En vigueur étendu

Il en est de même de l'article 24 de l'actuelle CCN, qui devient un article réservé.

Article 14

En vigueur étendu

L'article 27 de l'actuelle CCN est désormais rédigé ainsi, l'accord du 27 octobre 2008 cessant de recevoir application.

« Les salariés engagés à durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée initiale maximum est de :

- 4 mois pour les cadres ;
- 2 mois pour les non-cadres.

Toute interruption de travail intervenant pendant la période d'essai prolonge cette dernière d'autant.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois d'un commun accord écrit pour une durée au plus égale à celle initialement fixée au contrat. Cet accord écrit doit intervenir avant la fin de la période initiale d'essai.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être expressément stipulées dans le contrat de travail.

Au cours de la période d'essai, l'engagement pourra être rompu par l'entreprise sous réserve du respect des délais de prévenance tels que fixés par la loi :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le salarié qui décide de rompre son engagement devra respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi, à savoir actuellement :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures au-delà.

La durée de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée en raison du délai de prévenance. Le délai de prévenance au-delà de la durée de la période d'essai fait l'objet d'une indemnité compensatrice. »

Article 15

En vigueur étendu

15.1. L'article 28 de l'actuelle CCN est désormais rédigé ainsi :

« La lettre d'engagement ou le contrat de travail écrit comporte au minimum les indications suivantes :

- domicile ou résidence du salarié ;
- durée du contrat ;
- date d'embauche ;
- poste occupé ou activités du salarié ;
- classification conventionnelle ;
- zone géographique d'emploi, ou l'agence, ou la direction régionale de l'entreprise dont dépend le salarié, ou le bureau de rattachement ;
- conditions d'essai ;
- durée du travail ;
- mode de rémunération ou montant du salaire brut mensuel pour la durée du travail contractuelle ainsi que la référence à la convention collective pour le respect du salaire minimum annuel dû ;
- remboursement de frais ;
- indication des régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé applicables.

Quand le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée ou à temps partiel, il comporte également les autres clauses prévues par la réglementation applicable à l'une ou l'autre de ces formes de collaboration.

D'autres éléments d'information peuvent figurer sur le contrat de travail ou la lettre d'engagement :

- éléments de rémunération existant dans l'entreprise ;
- existence d'une clause de non-concurrence.

Cette liste d'informations n'est pas limitative. »

15.2. Compte tenu de la rédaction de l'article 28 ci-dessus, la rédaction de l'article 29 de l'actuelle CCN est supprimée. L'article 29 est désormais réservé.

Article 16

En vigueur étendu

Le chapitre II de l'actuelle CCN est désormais intitulé « Durée et répartition de la durée du travail ».

L'article 30 de l'actuelle CCN est désormais rédigé ainsi :

« 30.1. Durée légale

La durée du travail effectif est réglée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur pour le personnel dont la durée de travail est mesurée en heures.

L'employeur organise le temps de travail dans le respect des dispositions légales :

- durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures qui pourra, en cas d'événement exceptionnel (1), être portée à 12 heures ;
- amplitude maximale de 13 heures sur une journée ;
- 11 heures de repos entre 2 journées de travail ;
- 35 heures de repos hebdomadaire consécutives ;
- 48 heures effectives maximales de travail sur 1 semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

30.2. Répartition hebdomadaire de la durée du travail exprimée en heures

Le travail effectif de la semaine est réparti sur 5 jours.

Toutefois, à titre exceptionnel et sans que cela excède 12 semaines par année civile, l'employeur peut fixer la répartition de la durée du travail sur 6 jours.

Il en est notamment ainsi en cas d'événement exceptionnel (*).

Dans ce cadre, un délai de prévenance de 3 jours devra être respecté.

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire.

30.3. Heures supplémentaires

30.3.1. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 240 heures par an et par salarié.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

L'utilisation des heures supplémentaires doit faire l'objet d'une information préalable au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

30.3.2. Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de salaire déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur.

30.3.3. Repos liés à la réalisation d'heures supplémentaires

Le paiement des heures supplémentaires et ou de leur majoration peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos de durée équivalente. Les heures supplémentaires compensées par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les modalités d'ouverture et de prise de ces repos sont fixées dans les conditions légales et celles définies ci-après.

30.3.4. Caractéristiques des contreparties en repos

Le droit à la contrepartie en repos est ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Ces repos peuvent être pris par journée ou demi-journée dans un délai maximum de 12 mois après l'acquisition du droit.

La journée ou la demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à hauteur du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli s'il avait effectivement travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

Les salariés seront informés du nombre d'heures de repos porté à leur crédit selon les modalités définies par l'entreprise.

Le salarié dont le contrat de travail prendrait fin avant qu'il ait pu bénéficier de ces repos ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité dont le montant correspond au droit acquis. »

(1) On entend par événement exceptionnel tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise ...

Article 17

En vigueur étendu

L'article 31 de l'actuelle CCN est désormais rédigé ainsi :

« Le recours au temps partiel constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail permettant aux entreprises de répondre à des besoins spécifiques pour certains emplois et aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

31.1. Définition du travail à temps partiel

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail est inférieure à la durée légale, et ce conformément à la législation en vigueur avec une durée de travail hebdomadaire (ou l'équivalent mensuel ou annuel) fixée au minimum à 17,5 heures, et à 2 heures pour le personnel affecté au nettoyage des locaux, sauf dérogation individuelle par accord des parties au contrat de travail.

31.2. Modalités de mise en place

Dans le cadre de l'organisation du travail, l'employeur a la possibilité de recourir au travail à temps partiel.

L'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par les modalités définies par l'entreprise après avis, le cas échéant, des représentants du personnel.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé disposera d'un délai de 1 mois à compter de la date de diffusion de l'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande devra être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise à l'employeur en main propre contre décharge, ce dernier devant répondre dans le délai de 1 mois à compter de la date de réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné suite favorablement à la demande.

Tout salarié souhaitant bénéficier d'une durée de travail à temps partiel doit adresser sa demande à l'employeur par courrier en recommandé avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Sauf dispositions légales fixant des délais plus courts, cette demande doit être adressée 6 mois au moins avant la date de mise en œuvre de la nouvelle durée du travail souhaitée, sauf accord exprès des parties.

La demande doit préciser la durée du travail souhaitée, les modalités pratiques souhaitées d'exercice du temps partiel, la date de démarrage envisagée.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par courrier, en recommandé avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge, dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné une suite favorable à la demande.

31.3. Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement être écrit. Il doit comporter toutes les clauses obligatoires prévues par les dispositions légales.

Le contrat de travail ou l'avenant devra notamment comporter les mentions suivantes :

- qualification du salarié ;
- salaire mensuel brut pour la durée contractuelle de travail fixée par le contrat de travail ou l'avenant ainsi que le salaire minimum annuel dû en application de la convention collective par rapport à la durée contractuelle du travail ;
- durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail ;
- répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois ;
- cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- modalités selon lesquelles les horaires du travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit au salarié ;
- limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Ces mentions s'appliquent également au contrat de travail à temps partiel conclu sur une base annuelle hormis la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

31.4. Organisation du travail à temps partiel

La journée de travail ne devra comporter qu'une seule interruption d'activité ne pouvant pas excéder 2 heures.

La période minimale de travail continue est fixée à 3 heures sauf accord exprès entre les parties au contrat de travail.

31.5. Modification des horaires

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail à condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours.

31.6. Heures complémentaires

L'employeur peut prévoir la faculté de recourir aux heures complémentaires. Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée est rémunérée selon les dispositions législatives en vigueur.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à celle d'un salarié à temps complet dans l'entreprise.

31.7. Compléments d'heures

Un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail. Cet avenant peut aussi prévoir la possibilité d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée qu'il fixe. Toutes les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle initiale bénéficient des majorations successivement applicables aux heures complémentaires, c'est-à-dire une majoration de 10 % du taux horaire jusqu'à 1/10 de la durée contractuelle initiale et 25 % au-delà de ce 1/10. Conformément à la loi, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, huit avenants peuvent être conclus par an et par salarié.

Les salariés ayant exprimé leur volontariat pour réaliser ces compléments d'heures sont prioritaires. En cas de pluralité de volontariats à répartir, les compléments d'heures seront proposés au salarié ayant la durée du travail la plus faible et en cas d'égalité entre plusieurs volontariats au salarié le plus ancien en termes d'ancienneté.

31.8. Passage à temps plein

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant occuper ou reprendre une activité à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions prévues par la loi.

31.9. Egalité de traitement

L'employeur garantit aux salariés à temps partiel les mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière, et de formation. »

Article 18

En vigueur étendu

Le chapitre III « Affectation temporaire » de l'actuelle CCN est supprimé.

L'article 32 est désormais rédigé ainsi :

« Article 32 Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail permet de compenser arithmétiquement les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée légale du travail par les heures de repos en deçà de cette durée.

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire permet d'organiser le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Dans tous les cas, les périodes hautes seront compensées par les périodes basses de façon que la durée collective du travail définie au niveau de l'entreprise soit respectée.

32.1. Mise en œuvre

Le régime de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail peut être mis en place dans les entreprises dans les conditions définies ci-après, sous réserve de la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Un accord d'entreprise est néanmoins préconisé pour la mise en place de cette répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail.

32.2. Répartition de la durée du travail

La répartition pluri-hebdomadaire laisse la possibilité d'organiser la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année civile ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois consécutifs.

En tout état de cause, la durée du travail ne peut excéder la durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures, qui pourra, en cas d'événement exceptionnel (1), être portée à 12 heures, et la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures effectives maximales sur 1 semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

La répartition du temps de travail au sein des semaines des périodes retenues ne doit pas avoir pour effet de faire travailler un même salarié 6 jours par semaine sur plus de 12 semaines consécutives ou non par période de 12 mois.

32.3. Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés

La répartition des temps de travail de chaque période est déterminée par service et portée à la connaissance des salariés par tout moyen de communication en respectant un délai de prévenance de 7 jours avant l'entrée en vigueur des horaires de travail.

Cette répartition comporte l'horaire de travail des salariés sur la période retenue de plusieurs semaines.

La modification de cette répartition en cours de période respectera un délai de prévenance de 7 jours, pouvant être réduit à 3 jours en cas de surcroît temporaire d'activité ou de travaux à accomplir dans un délai déterminé ou en cas d'événement exceptionnel (1).

32.4. Heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de la durée légale moyenne effective calculée dans le cadre pluri-hebdomadaire retenu.

32.5. Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la période de référence.

Elle est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen, indépendamment de l'horaire réellement effectué.

Les absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation seront comptabilisées pour le nombre d'heures de travail qui aurait dû être effectué s'il n'y avait pas eu absence.

En cas d'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'absence et l'indemnité à verser au salarié seront calculées sur la base de la rémunération lissée.

32.6. Fin de période

Dans le cas du salarié ayant effectué un nombre d'heures supérieur à celui rémunéré du fait du lissage, ces heures sont considérées comme des heures supplémentaires et feront l'objet d'une majoration de salaire déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur. Le paiement des heures supplémentaires et ou de leur majoration peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos de durée équivalente. Les heures supplémentaires compensées par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Dans le cas du salarié ayant effectué un nombre d'heures inférieur à celui rémunéré du fait du lissage, la rémunération sera régularisée à la fin de la période sur la base du taux horaire normal.

32.7. Période incomplète

Le salarié n'ayant pas travaillé toute la période de référence du fait de son embauche ou de la rupture de son contrat de travail au cours de la période de référence verra sa rémunération régularisée à la dernière échéance de paie sur la base du temps de travail réellement effectué.

32.8. Dispositions particulières pour les salariés à temps partiel

Sous réserve d'adaptations, la répartition des horaires de travail telle que fixée dans le programme indicatif prévu à l'article 32.3 s'applique aux salariés à temps partiel, qui devront en recevoir communication écrite au plus tard une semaine avant le début de la période.

La modification des horaires se fera par écrit dans les conditions fixées à l'article 32.3.

Constituent des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle calculée sur la période de référence, dans la limite de 1/3 de cette durée.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée annuelle sont majorées conformément aux dispositions légales. »

(1) On entend par événement exceptionnel tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise ...

(1) On entend par événement exceptionnel tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise ...

Article 19

En vigueur étendu

L'article 33 de l'actuelle CCN est désormais rédigé ainsi :

« Article 33

Convention de forfait annuel en jours

Le forfait annuel en jours consiste à décompter le temps de travail en journées et non plus en heures. Il fixe le nombre de jours que le salarié doit travailler chaque année civile ou exercice comptable ou toute autre période annuelle définie par l'entreprise.

33.1. Salariés concernés

Conformément aux dispositions du code du travail, les personnels dont la durée du travail ne peut être prédéterminée, à l'exclusion des cadres dirigeants, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année. Ce sont les salariés cadres et non cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés :

- les experts cadres, salariés dont l'activité impose de nombreux et fréquents contacts avec le client ou l'assuré et dont la présence au bureau n'est pas sujette à des horaires déterminés. Ces salariés disposent d'une grande latitude dans la conduite et l'organisation de leurs missions. Ils ont la possibilité d'influer sur leur emploi du temps, et il leur est impossible de prédéterminer avec certitude la durée de leur prestation pour le client ;

- d'autres cadres de niveaux 6 à 10, c'est-à-dire les cadres administratifs, les cadres assurant des fonctions transverses, ceux exerçant des responsabilités de management, ou réalisant des missions commerciales, ou accomplissant des tâches de conduite et de supervision de travaux, et qui disposent d'une grande liberté dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées ;

- les salariés classés niveau 5, occupant un emploi de la filière " fonction commerciale " ou " expert ", et répondant à la définition de ce niveau, dont la durée du temps de travail par application de l'article L. 3121-43 (2°) du code du travail ne peut être prédéterminée et dès lors qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

33.2. Mise en œuvre des conventions de forfait annuel en jours

La mise en œuvre des conventions de forfait annuel en jours prévue par la présente convention est possible sous réserve de l'accord exprès du salarié par insertion d'une clause dans le contrat de travail ou dans un avenant.

Les modalités de mise en œuvre des conventions de forfait annuel en jours peuvent faire l'objet, le cas échéant, d'accords d'entreprise spécifiques.

33.3. Nombre de jours travaillés dans l'année

Le nombre de jours travaillés forfaitisés ne peut excéder 218 jours de travail effectif à temps plein pour la période annuelle retenue, y compris le dispositif solidarité, et cela quand le salarié a acquis et prend la totalité des congés payés.

A défaut, le nombre de jours à travailler est augmenté d'autant.

Cette limite de 218 jours a été fixée en considération de 11 jours fériés chômés (nouvel an, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, Toussaint, 11 Novembre, Noël).

Si localement des jours fériés supplémentaires sont chômés, ils viennent en déduction des 218 jours.

33.4. Modalités de décompte des jours travaillés et suivi

Le temps de travail des salariés concernés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

La mise en œuvre de la convention de forfait annuel en jours nécessite que des dispositions soient adoptées afin d'organiser l'amplitude et la charge de travail. Ces dispositions concernent les modalités de décompte :

- des journées travaillées ;
- des conditions de contrôle de son application ;
- des modalités de suivi de l'organisation du travail ;
- de l'amplitude des journées d'activité.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait définie en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées la charge de travail de l'intéressé (chiffre d'affaires, nombre de missions ...) et l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du salarié. Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

En vue de cet entretien annuel, un état récapitulatif des journées travaillées ainsi que des journées de repos hebdomadaires, de congés payés, de congés conventionnels ou de repos est établi conjointement entre les parties. Cet état récapitule les documents ci-dessous établis trimestriellement.

Pour ce faire, les parties définissent les dates de prise des jours de repos liés à la limitation à 218 jours (y compris un jour solidarité) de la durée du travail ou à tout le moins les modalités selon lesquelles ces jours de repos seront fixés.

Le suivi de la charge de travail et de sa répartition dans le temps est assuré par l'employeur grâce à des entretiens et documents périodiques :

- a minima l'entretien annuel prévu par les dispositions législatives ;
- un suivi trimestriel écrit indiquant la répartition des jours ouvrables entre jours travaillés et jours de repos. Ce document permet au salarié concerné d'alerter sur sa charge de travail l'employeur qui apportera une réponse.

Les salariés concernés bénéficient des dispositions relatives au repos quotidien de 11 heures ainsi que de celles relatives au repos hebdomadaire minimum.

Par ailleurs, à titre exceptionnel et sans que cela excède 12 semaines par année civile, l'employeur peut fixer la répartition de la durée du travail sur 6 jours.

Il en est notamment ainsi en cas d'événement exceptionnel (1).

Si cette hypothèse doit aboutir par accord écrit de l'employeur et du salarié à dépasser les 218 jours de travail :

- un avenant au contrat de travail déterminera annuellement le nombre de jours supplémentaires à travailler au-delà de 218 jours, jour de solidarité compris, le mode de calcul du salaire journalier et le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, qui est au minimum de 10 % et qui peut être majoré en fonction de la législation en vigueur.

Les parties peuvent convenir de l'inclusion de ce taux de majoration dans la rémunération à condition que le salaire de chaque jour supplémentaire travaillé soit supérieur au salaire minimum journalier résultant de la convention collective majoré de 10 % selon le calcul ci-après.

La rémunération de ce (ou ces) jour (s) supplémentaire (s) est alors calculée ainsi :

- le salaire annuel minimum rémunère les 218 jours travaillés (y compris jour de solidarité) ainsi que les jours ouvrés de congé annuel et les jours fériés chômés ne coïncidant pas avec les jours de repos hebdomadaires ;
- en pratique, le nombre de jours rémunérés par les 12 salaires mensuels est de 218 + 25 jours de congés annuels + en moyenne 10 jours fériés = 253 jours ;
- exemple : pour un salaire minimum conventionnel annuel de 25 000 € brut, le salaire journalier est de :

- 25 000 €/253 jours = 98,81 € ;

- dès lors que le salaire pour chaque journée supplémentaire travaillée au-delà de 218 jours est au moins égal, dans l'exemple ci-dessus, à 98,81 € + 10 %, la majoration est comprise dans le salaire. Dans le cas contraire, un complément est versé pour atteindre le salaire minimum quotidien résultant de la convention collective majoré de 10 %.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

33.5. Rémunération

La rémunération des salariés en forfait jour doit être en rapport avec les sujétions que leur travail implique. Le salaire minimum conventionnel afférent sera le salaire minimum du niveau concerné majoré de 5 % . »

(4) On entend par événement exceptionnel tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise ...

Article 20

En vigueur étendu

L'article 34 de l'actuelle CCN est désormais rédigé ainsi :

« Article 34

Convention de forfait annuel en heures

La convention de forfait annuel en heures consiste à fixer un nombre d'heures de travail dans la limite de 1 847 heures (1 607 heures + le contingent de 240 heures supplémentaires) que le salarié doit effectuer au cours d'une année civile (ou de toute autre période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise).

La convention de forfait annuel en heures permet une variation du nombre d'heures de travail d'une journée à l'autre, d'une semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre, en fonction de la charge de travail.

Le comité d'entreprise, quand il existe, est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

34.1. Salariés concernés

Peuvent bénéficier d'une convention de forfait annuel en heures les salariés cadres, de niveaux 6 à 10, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et les salariés non cadres du niveau 5, occupant un emploi de la filière ' fonction commerciale ' ou ' expert ', répondant à la définition de ce niveau, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

34.2. Mise en œuvre des conventions de forfait annuel en heures

La mise en œuvre des conventions de forfait annuel en heures prévue par la présente convention est possible sous réserve de l'accord exprès du salarié par insertion d'une clause dans le contrat de travail ou dans un avenant (convention individuelle).

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en heures restent soumis aux dispositions suivantes :

- durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures qui pourra, en cas d'événement exceptionnel, être portée à 12 heures ;
- amplitude maximale de 13 heures sur 1 journée ;
- 11 heures de repos entre 2 journées de travail ;
- 35 heures consécutives de repos hebdomadaire ;
- 48 heures effectives maximales de travail sur 1 semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives ;
- aux jours fériés et congés payés ;
- au contrôle de leur temps de travail.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations dues pour les heures supplémentaires éventuellement effectuées et comprises dans la convention de forfait annuel en heures.

Le dépassement de la durée annuelle de travail précisée par la convention individuelle implique un avenant conclu par écrit d'un commun accord des parties fixant le nombre d'heures s'ajoutant pour l'année à la durée initiale et la rémunération supplémentaire. »

Article 21

En vigueur étendu

Les articles 35 et 36 de l'actuelle CCN sont supprimés.

Article 22

En vigueur étendu

L'article 37 « Retards et absences » de l'actuelle CCN devient l'article 35, dont la rédaction antérieure au présent accord est annulée ; il est désormais rédigé ainsi :

« Toute absence doit faire l'objet d'une autorisation préalable, sauf cas prévus par la loi.

Toute absence non prévisible doit faire l'objet le jour même d'une information auprès de la société précisant le motif de l'absence et sa durée probable.

Par ailleurs, toute absence doit être justifiée à l'employeur au plus tard dans les 48 heures sauf cas de force majeure défini par la loi. Les mêmes obligations s'imposent en cas de prolongation de la période d'absence.

L'employeur a la faculté de faire procéder à une contre-visite du salarié, qui bénéficie d'un maintien de salaire pendant son indisponibilité, par un médecin de son choix.

Tout retard doit être justifié auprès de la société.

Aucun salarié ne peut s'absenter de son poste de travail sans motif valable. Cette disposition ne s'applique pas aux représentants du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

Le non-respect de ces dispositions peut entraîner une procédure disciplinaire. »

Article 23

En vigueur étendu

L'article 38 de l'actuelle CCN est supprimé.

Article 24

En vigueur étendu

Les articles 39 à 42 de l'actuelle CCN sont remplacés par l'article 36 ainsi rédigé :

« 36.1. Durée du congé annuel payé

La durée du congé est de 5 semaines par année de travail effectif, et ce quelle que soit la durée contractuelle du travail.

En cas de présence inférieure à 12 mois, le congé sera attribué pro rata temporis, arrondi à l'unité supérieure.

36.2. Période de référence des congés annuels

La période de référence pour l'acquisition des congés payés s'étend du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, sauf accord d'entreprise prévoyant une période de référence différente.

36.3. Période de congé annuel

La période de prise de congés principale s'étend du 1er mai au 31 octobre. La durée du congé pris en une seule fois au cours de cette période ne pourra excéder 4 semaines et ne pourra être inférieure à 2 semaines consécutives. La cinquième semaine de congés ne pourra pas être accolée au congé principal de 4 semaines, sauf accord entre le salarié et l'employeur.

Le salarié pourra demander à prendre une partie de son congé en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, l'employeur restant libre de l'accorder ou de le refuser suivant les besoins du service.

Lorsque la prise de congés est fractionnée, les modalités s'appliquent selon les règles de fractionnement conformes aux dispositions légales en vigueur.

36.4. Congé d'ancienneté

La durée du congé telle qu'elle est fixée ci-dessus sera augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise. »

Article 25

En vigueur étendu

Les articles 43 à 48 de l'actuelle CCN sont remplacés par l'article 37 rédigé ainsi :

« Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiées par la remise dans les 48 heures d'un certificat médical ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail et donnent lieu à l'application des articles suivants.

37.1. Maintien de salaire

Les salariés ayant une année d'ancienneté à la date d'un arrêt de travail pour maladie ou accident percevront une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Le montant de l'allocation sera déterminé de façon à compléter le salaire de l'intéressé à 100 % pendant les 45 premiers jours de l'arrêt de travail et à 75 % pendant les 30 jours suivants.

Au cours d'une période de 12 mois consécutifs, le total des périodes indemnisées ne pourra excéder 45 jours à 100 % et 30 jours à 75 %.

Au-delà de 5 ans d'ancienneté, les périodes, montants et taux d'indemnisation seront ceux mentionnés dans le tableau ci-dessous :

Indemnisation arrêts maladie

Ancienneté	Nombre de jours total d'indemnisation	Montant des indemnités
< 1 an	0	0
1 à 5 ans	75 jours	45 jours à 100 % 30 jours à 75 %
6 à 10 ans	105 jours	60 jours à 100 % 45 jours à 75 %
11 à 15 ans	105 jours	60 jours à 100 % 45 jours à 75 %
16 à 20 ans	120 jours	60 jours à 90 % 60 jours à 66,66 %
21 à 25 ans	140 jours	70 jours à 90 % 70 jours à 66,66 %
26 à 30 ans	160 jours	80 jours à 90 % 80 jours à 66,66 %
31 ans et +	180 jours	90 jours à 90 % 90 jours à 66,66 %

Au premier arrêt de travail sur une période de 12 mois consécutifs, aucun délai de carence n'est appliqué. A compter du deuxième arrêt sur cette période de 12 mois, le délai de carence est de 3 jours calendaires. Toutefois, le délai de carence n'est pas applicable en cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle.

Exemple : premier arrêt : 10 janvier 2016 (aucun délai de carence applicable donc indemnisation dès le premier jour). Deuxième arrêt : 20 mars 2016 (délai de carence de 3 jours applicable).

Idem sur le délai de carence applicable, et ce jusqu'au 9 janvier 2017.

Si arrêt au 10 janvier 2017 (à nouveau aucun délai de carence applicable sur le premier arrêt).

L'allocation sera calculée sur la base du salaire moyen brut des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, ce salaire moyen étant considéré dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le salarié ne pourra percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait normalement travaillé.

37.2. Incidence de la maladie et de l'accident non professionnel

La maladie ou l'état de santé ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail.

En revanche, la désorganisation de l'entreprise résultant d'absences répétées ou prolongées, nécessitant le remplacement effectif et définitif, peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement dans les conditions prévues ci-après :

- rupture du contrat en raison d'absences répétées désorganisant l'entreprise : lorsque les absences répétées, quelle qu'en soit la durée, qui désorganisent l'entreprise et qui nécessitent le remplacement définitif du salarié ont été constatées dans un délai de 6 mois précédant un nouvel arrêt de travail, l'employeur aura la faculté d'envisager la rupture des relations contractuelles, sous réserve de respecter les règles légales du licenciement ;

- rupture du contrat pour cause d'absence prolongée imposant la nécessité de remplacement effectif et définitif : la désorganisation de l'entreprise résultant de l'absence prolongée du salarié, nécessitant son remplacement effectif et définitif pourra constituer une cause de rupture des relations contractuelles. »

Article 26

En vigueur étendu

Les articles 49 et 50 de l'actuelle CCN deviennent respectivement les articles 38.1 et 38.2.

L'article 51 de l'actuelle CCN est supprimé ; il devient un article réservé.

Article 27

En vigueur étendu

Les articles 52 et 53 de l'actuelle CCN sont respectivement remplacés par les articles 39 et 40 ci-après.

« Article 39

Congé de maternité ou d'adoption

Les salariés bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption seront indemnisés et se verront appliquer les conditions d'égalité de traitement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les prolongations du congé de maternité, en raison de grossesse ou de suites de couches pathologiques, donneront lieu au versement des indemnités journalières de congé maladie dans les conditions fixées ci-dessus.

Dans la limite de 6 semaines, et sous réserve de la production d'un certificat médical précisant que l'allongement de la période de repos résulte de la grossesse ou des couches, ces prolongations ne seront pas imputées sur les périodes limites de paiement prévues en cas d'arrêt maladie et leur indemnisation sera toujours calculée à plein tarif.

A l'expiration du congé de maternité l'intéressée peut, sur sa demande, demander à bénéficier, dans les conditions légales, d'un congé parental d'éducation. Il en est de même en cas de congé d'adoption.

Article 40

Absences pour enfant malade

Après 1 an de présence il sera accordé, sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner les enfants malades âgés de moins de 10 ans et vivant au foyer.

Ce congé sera payé comme temps de travail dans la limite de 4 jours par an quel que soit le nombre d'enfants.

Après épuisement de ces droits, un congé non payé sera accordé également, sur présentation d'un certificat, pour soigner les enfants malades. »

Article 28

En vigueur étendu

Les articles 54 à 58 de l'actuelle CCN sont supprimés.

Article 29

En vigueur étendu

L'article 59 de l'actuelle CCN est remplacé par l'article 41 ainsi rédigé :

« Article 41

Congés pour événements familiaux

Il est accordé à l'occasion des événements familiaux suivants sur justificatif :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrables ;
- mariage des descendants directs du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables ;
- congé de naissance ou d'adoption : 4 jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 5 jours ouvrables ;
- décès du père, de la mère, d'un enfant du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables ;
- décès des grands-parents et petits-enfants, des frères et sœurs du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable.

Les congés prévus ci-dessus doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

Des journées d'absence non payées pourront être accordées pour des événements familiaux exceptionnels prévus ou non ci-dessus. »

Article 30

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 31

En vigueur étendu

L'article 66 de l'actuelle CCN est supprimé. Un article 43 est réservé.

Article 32

En vigueur étendu

L'article 67 de l'actuelle CCN est remplacé par l'article 44 désormais ainsi rédigé :

« Article 44

Indemnité de licenciement

Sauf faute grave ou faute lourde ou cas de force majeure, il sera alloué aux salariés, à partir de 1 an d'ancienneté, une indemnité distincte du préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

A partir de 1 an d'ancienneté, l'indemnité de licenciement sera égale à 1/5 de mois de salaire par année de présence auquel s'ajoutent au-delà de 10 ans 2/15 de mois de salaire par année de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1. Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
2. Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

Article 33

En vigueur étendu

Les articles 68 et 69 de l'actuelle CCN sont remplacés par l'article 45 rédigé ainsi :

« Article 45

Mise et départ à la retraite

L'âge de départ à la retraite est l'âge légal.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié ne constitue pas un cas de licenciement, sous réserve de respecter les dispositions légales.

En cas de départ volontaire à la retraite du salarié ou de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, un délai de prévenance égal à la durée du préavis devra être respecté.

Le salarié qui prendra sa retraite dans les conditions fixées ci-dessus percevra une indemnité de départ en retraite calculée conformément à l'assiette définie

par la loi et égale à :

- 1/2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté. »

Article 34

En vigueur étendu

Les articles 70 et 71 de l'actuelle CCN sont supprimés.

Article 35

En vigueur étendu

L'article 72 de l'actuelle CCN est remplacé par l'article 46, dont la rédaction est la suivante :

« Article 46

Hygiène et sécurité

Les prescriptions d'hygiène et de sécurité sont celles déterminées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par le règlement intérieur de l'entreprise.

Les salariés sont notamment tenus de se soumettre aux visites médicales prévues par les dispositions légales.

Lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'employeur, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel pourront le saisir de toute question relevant de sa compétence. L'employeur le consultera notamment en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Les risques doivent être recensés et classés dans un document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce document peut être consulté par les salariés selon les modalités prévues dans l'entreprise. »

Article 36

En vigueur étendu

L'article 73 de l'actuelle CCN est remplacé par l'article 47 dont la rédaction est la suivante :

« Article 47

Travail des femmes et des enfants

Conformément aux articles L. 3221-2 et suivants et aux articles R. 3221-1 et suivants du code du travail, les entreprises doivent pratiquer obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

De même les conditions particulières de travail des jeunes seront réglées conformément à la loi. »

Article 37

En vigueur étendu

L'article 74 de l'actuelle CCN est remplacé par l'article 48 ainsi rédigé :

« Article 48

Travailleurs handicapés

L'emploi des travailleurs handicapés s'effectue conformément à la loi. »

Article 38

En vigueur étendu

L'article 75 de l'actuelle CCN est supprimé.

Article 39

En vigueur étendu

L'article 76 de l'actuelle CCN devient l'article 49 et il est désormais rédigé ainsi :

« Article 49

Personnel en travail temporaire

Le recours au personnel sous contrat à durée déterminée ou salarié d'une entreprise de travail temporaire s'effectue conformément à la loi. »

Article 40

En vigueur étendu

L'article 77 de l'actuelle CCN devient l'article 50.

Article 41

En vigueur étendu

Les articles 78,79 et 80 de l'actuelle CCN deviennent respectivement les articles 51,52 et 53.

A l'article 51, la partie de l'alinéa ainsi rédigée :

« Pour les employeurs : de représentants de l'organisation syndicale signataire ... » devient :

« Pour les employeurs : de représentants des organisations syndicales signataires ... ».

Annexes

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Classification

1. Classement des emplois

Une nouvelle grille de classification a été établie, dont l'intérêt est de :

- supprimer une énumération d'emplois devenue inadaptée à la diversité des appellations d'emplois ;
- ne pas remettre en cause les titres, les qualifications, les appellations utilisés par les entreprises ;
- définir des critères qui permettent de classer les emplois.

1.1. Contexte général

Sous l'impulsion d'une modification de leur environnement économique, technologique et social, les activités des entreprises de la branche des sociétés

d'expertises et d'évaluations ont évolué, entraînant des changements importants des emplois et des compétences de leurs salariés.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont manifesté le souhait de fournir :

- aux entreprises de la branche, un outil de gestion des ressources humaines moderne et facilement utilisable, quelles que soient leur dimension et leur organisation ;
- aux salariés des entreprises concernées, une visibilité et des perspectives d'évolution professionnelle ;
- aux partenaires sociaux de la branche, des outils de pilotage.

1.2. Présentation de la classification professionnelle

La classification a pour objectif de définir et hiérarchiser des niveaux professionnels, afin de positionner les emplois sur ces différents niveaux. Elle a été élaborée suite à un diagnostic qualitatif et quantitatif des emplois, permettant d'établir une cartographie d'emplois repères positionnés sur dix niveaux.

La grille de classification constitue un outil performant en termes de gestion des ressources humaines, de recrutement, de parcours professionnel et de formation, et permet notamment :

- de situer objectivement l'emploi de chaque salarié dans la grille, quelle que soit la particularité de son poste et de ses responsabilités, conformément aux fonctions qu'il exerce réellement ;
- de faciliter les perspectives d'évolution de carrière, rendues plus visibles grâce à une meilleure progressivité ;
- d'assurer le lien avec la rémunération par le biais d'un salaire minimum conventionnel garanti pour chaque niveau de la grille.

1.3. Méthode des critères classants

La classification des emplois est fondée sur les cinq critères classant suivants, communs à tous les emplois, permettant d'apprécier objectivement les composantes de chaque emploi et le degré de maîtrise, par chaque salarié, de son emploi :

- complexité ;
- autonomie ;
- responsabilité ;
- relations ;
- connaissances requises/ expérience dans la fonction.

Les critères classants ont une portée générique, applicable à tous les emplois. Ils permettent de raisonner de manière objective, indépendamment de l'emploi exercé.

Définition des critères classants

Une définition générale des cinq critères classants est présentée ci-dessous. Pour chaque critère classant, il est établi une définition du degré minimal ainsi que du degré maximal. Il appartiendra à chaque entreprise de définir les degrés intermédiaires sachant que le nombre de degrés par critère devra être au minimum au nombre de six. Ces degrés et définitions devront être établis une seule fois et identiques quel que soit l'emploi dans l'entreprise.

Complexité : chaque emploi requiert un niveau de conception des tâches à accomplir et de résolution de problèmes, nécessaires pour réaliser l'activité. Ce critère décrit la nature des activités et l'organisation du travail caractérisant un emploi. Il propose une gradation construite sur la résolution de problèmes selon la nature, le degré et la diversité des difficultés inhérentes aux travaux confiés au salarié : complexité à collecter et analyser des informations, résoudre des problèmes, préparer et prendre des décisions.

Degré minimal :

Les opérations sont élémentaires, simples, susceptibles d'être effectuées à l'issue d'une information rapide du titulaire.

Degré maximal :

Les activités sont caractérisées par un développement de solutions originales nécessitant une créativité du fait de leur complexité. Elles s'exercent dans un environnement incertain, la seule référence à des solutions antérieurement expérimentées ne suffisant pas.

Autonomie : chaque emploi nécessite des marges de manœuvre dans l'exercice de l'activité, qui se traduisent en choix des moyens, des outils, des ressources, des solutions proposées, à mettre en œuvre. Ce critère mesure le degré de liberté d'agir et de prendre des décisions dont dispose le titulaire de l'emploi dans la réalisation et/ ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il se réfère aux actions à réaliser et aux moyens à utiliser pour remplir sa mission.

Degré minimal :

Les consignes données sont simples et détaillées ; elles fixent la nature du travail à effectuer et la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis. Le contrôle par un tiers est systématique.

Degré maximal :

Les activités s'inscrivent dans le cadre de missions et programmes. Dans son périmètre de responsabilité, le titulaire participe à la définition d'objectifs pour les entités qu'il dirige, et détermine les objectifs intermédiaires et les actions à mener dans plusieurs domaines, aux responsables de ces entités et/ ou à leurs collaborateurs. Le contrôle est effectué par rapport à l'atteinte des objectifs dans le respect du budget.

Responsabilité : chaque emploi porte une responsabilité directe ou indirecte dans un des domaines de l'entreprise : la production, le commercial, l'administration, les choix financiers et budgétaires, les projets, les résultats. Ce critère mesure l'ampleur des responsabilités attachées à un emploi, c'est-à-dire la contribution apportée à l'entreprise. Il recouvre les responsabilités d'encadrement, l'impact sur les résultats et la portée des actions réalisées et des décisions prises.

Degré minimal :

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré maximal :

Les activités ont un impact important et durable sur l'entreprise dans son ensemble, sur le plan économique, technique et social. Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition, soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'organisation des entités qu'il dirige pour l'atteinte des objectifs.

Relations : chaque emploi nécessite de créer et/ ou d'entretenir des relations internes et externes pour la réalisation de l'activité. Ce critère mesure la nature et la complexité des contacts imposés par l'emploi en termes de type d'interlocuteurs (internes/ externes, décisionnaires ou non...) et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation).

Degré minimal :

L'emploi requiert d'échanger et de transmettre des informations avec des interlocuteurs internes ou externes.

Degré maximal :

L'emploi requiert de convaincre des interlocuteurs clés par un argumentaire rationnel et tenant compte de points de vue divergents. Il nécessite, dans des situations de préparation et/ ou de suivi de projets présentant un enjeu important pour l'entreprise, de nouer et d'entretenir des contacts de haut niveau, de porter l'image de l'entreprise et d'emporter l'adhésion.

Connaissances requises/ expérience dans la fonction : ce critère mesure le niveau des connaissances et les capacités requises pour exercer l'emploi et en maîtriser tous les aspects. Elles peuvent être acquises par un niveau d'Education nationale minimal requis ou non selon la nature de l'emploi, ou la maîtrise opérationnelle acquise par un diplôme ou l'obtention d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou encore par l'expérience professionnelle, la formation continue ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Degré minimal :

Les connaissances requises correspondent au niveau CAP ou BEP. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré maximal :

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 4. Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent.

Une fois tous les degrés établis, un positionnement de l'emploi pourra être réalisé sur chaque critère.

A titre indicatif et sans portée normative, un exemple de grille de critères classants sur six degrés est joint en annexe II.

La pesée des emplois :

La pesée des emplois consiste à donner un poids relatif à chacun des cinq critères classants tels que définis ci-dessus.

L'application du système de classification est faite au sein de l'entreprise à l'initiative de l'employeur. Afin de faciliter la mise en œuvre, il est conseillé aux entreprises de procéder à l'évaluation des emplois à l'aide de la grille des critères classants qu'elles auront établie :

- établir pour chaque critère une échelle de points progressifs correspondant aux différents degrés. Pour chaque type d'emploi dans l'entreprise, l'échelle de points pourra être pondérée d'un critère à l'autre ;

- positionner chaque emploi dans la grille au regard de chaque critère. Le total des points obtenus sur l'ensemble des critères indique le niveau de classification de l'emploi (1 à 10) en fonction d'une table de correspondance définie, pour chaque niveau, au préalable dans l'entreprise.

La priorité est donnée à la pesée de l'emploi réel et non à l'évaluation du titulaire du poste. Seule la pesée des activités principales dans la fonction doit être prise en compte.

Emplois repères :

Quatre familles déterminent les emplois repères de la branche :

- experts ;
- support aux experts ;
- commercial ;
- fonctions transverses.

Chaque famille n'est pas obligatoirement représentée sur l'ensemble des niveaux de 1 à 10.

Pour chaque famille, des sous-familles et/ ou emplois repères sont déterminés :

Famille : experts

Emplois repères :

- manager/ directeur ;
- expert ;
- expert évaluateur ;
- chef d'équipe/ superviseur ;
- diagnostiqueur ;
- télé-expert.

Famille : support aux experts

Emplois repères :

- responsable d'équipe ;
- chef d'équipe/ superviseur ;
- gestionnaire de sinistre ;
- technicien opérationnel ;
- gestionnaire d'opérations ;
- assistant (e) opérationnel (le) ;
- assistant (e) technique.

Famille : commercial

Emplois repères :

- directeur commercial/ marketing/ développement ;
- responsable commercial (e)/ marketing/ développement ;
- chargé (e) d'études marketing/ développement ;
- chargé (e) de missions commerciales ;
- commercial (e)/ chargé (e) de clientèle ;
- gestionnaire de réclamation client ;
- chargé (e) de communication ;
- assistant (e) commercial (e)/ marketing.

Famille : fonctions transverses

Sous-familles :

Informatique

Emplois repères :

- directeur de système d'information ;
- responsable informatique ;
- analyste ;
- responsable des études ;
- chef de projet informatique/ réseau ;
- technicien informatique/ micro ;
- assistant (e) maîtrise d'ouvrage/ informatique.

Finances

Emplois repères :

- directeur administratif et financier ;
- directeur financier ;
- directeur comptable ;
- comptable ;
- aide-comptable ;
- contrôleur de gestion ;
- assistant (e) comptable.

RH/ juridique

Emplois repères :

- directeur des ressources humaines ;
- responsable RH ;
- responsable juridique ;
- juriste ;
- responsable paie/ administration du personnel ;
- responsable formation ;
- gestionnaire formation ;
- gestionnaire de paie ;
- assistant (e) RH ;
- chargé (e) de mission RH.

Organisation/ production

Emplois repères :

- responsable organisation et process ;
- responsable qualité ;
- responsable MOA ;
- responsable de production ;
- statisticien.

Services généraux

Emplois repères :

- responsable des services généraux/ moyens généraux ;
- hôte (sse) d'accueil ;
- standardiste ;
- employé (e) d'entretien ;
- gardien ;
- archiviste ;
- technicien achats ;
- chargé (e) de maintenance.

Administratifs

Emplois repères :

- assistant (e) de direction ;
- assistant (e) administrative.

2. Classification

La classification de la présente convention est donc composée de dix niveaux.

Les cinq premiers niveaux sont des niveaux « non cadres » (1 à 5).

Les cinq niveaux suivants sont des niveaux « cadres » (6 à 10).

Pour chaque niveau est fixé un salaire minimum conventionnel.

3. Mise en œuvre dans l'entreprise

Les entreprises disposent d'un délai de 24 mois à compter de l'entrée en application du présent avenant, expirant au plus tard le 1er janvier 2018, pour réaliser la mise en œuvre de la classification.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel devront être informés du nouveau positionnement des emplois dans la grille de classification.

Lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification, les représentants du personnel sont associés par le biais de la constitution d'une commission d'entreprise. Cette commission, dont les membres sont nommés par les représentants du personnel au sein du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, sera saisie par l'employeur.

La commission d'entreprise est composée de deux membres nommés par les représentants du personnel et de deux membres représentants de l'employeur, sauf accord plus favorable.

L'absence de désignation des représentants du personnel au sein de la commission ou l'absence de commission pour les entreprises de moins de 50 salariés ne peut constituer un obstacle à la mise en œuvre de la classification.

Chaque salarié dispose d'un délai de 30 jours civils auprès de l'employeur à compter de la notification de son positionnement dans la grille de classification s'il souhaite faire valoir son désaccord sur ce classement. L'employeur est tenu d'informer la commission d'entreprise, au minimum 7 jours avant ladite commission, des recours qui sont portés à sa connaissance.

Les recours sont étudiés par la direction, qui, après avoir recueilli l'avis de la commission d'entreprise, fait connaître à l'intéressé par écrit, dans les 15 jours civils suivant cet avis, si elle confirme ou non cette décision.

Glossaire

Les parties conviennent de se référer aux définitions suivantes afin d'adopter une terminologie identique :

- famille : famille fonctionnelle regroupant des emplois aux modes de contribution communs ;
- emploi repère : regroupement des emplois par qualification ;

- classification : opération consistant à ranger les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur nature et apport respectifs, de la façon la plus objectivée possible ;

- critère classant : critère générique applicable à l'ensemble des emplois, permettant de peser les postes en raisonnant sur une base objectivée, quel que soit l'emploi ou le métier exercé. Exemples : responsabilité, autonomie.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe II

Exemple de grille de critères classants à six degrés

Critère « complexité »

Degré A

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré B

Les opérations sont variées et à combiner de façon cohérente.

Degré C

Les opérations sont diverses, variées et parfois complexes. Elles nécessitent :

- l'analyse et l'interprétation d'informations variées, de plusieurs origines ;

- le choix de la meilleure solution parmi plusieurs possibilités, nécessitant d'adapter les techniques connues et de combiner des moyens, procédés et approches.

Degré D

Les travaux à coordonner ou à réaliser sont complexes. Ils exigent de la conception, la synthèse de plusieurs analyses, le choix de la solution appropriée et la proposition de recommandations argumentées. Les informations proviennent de sources différentes et leur cohérence doit être vérifiée.

Degré E

L'activité est caractérisée par la résolution de problèmes complexes et/ ou nouveaux. Leur résolution nécessite d'adapter des techniques connues et d'imaginer des moyens, procédés et approches peu courants. Elle peut impliquer la mise en œuvre de plusieurs spécialités. Les solutions apportées font appel à des capacités d'analyse et de synthèse avérées.

Degré F

Les activités sont caractérisées par un développement de solutions originales nécessitant une créativité du fait de leur complexité. Elles s'exercent dans un environnement incertain, la seule référence à des solutions antérieurement expérimentées ne suffisant pas.

Critère « autonomie »

Degré A

Les consignes données sont simples et détaillées ; elles fixent la nature du travail à effectuer et la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis. Le contrôle par un tiers est systématique.

Degré B

Les instructions sont précises et complètes dans le cadre de procédures prédéfinies ; elles définissent le résultat à atteindre et les méthodes à utiliser ; elles ne peuvent prévoir toutes les situations de travail mais elles indiquent les actions à accomplir. Le contrôle par un tiers est régulier, effectué en fonction de normes de réalisation.

Degré C

Les instructions sont générales. Elles définissent les résultats ainsi que l'objectif à atteindre, tout en précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble. La délégation dont bénéficie le titulaire s'applique aux modalités de mise en œuvre des moyens mis à disposition. Le contrôle porte sur les étapes intermédiaires, sur l'utilisation des moyens et sur les résultats obtenus.

Degré D

Des directives définissent les objectifs à atteindre et le contexte dans lequel ils s'inscrivent. Le titulaire doit, le plus souvent, mettre au point des modes opératoires sous le contrôle de la hiérarchie et/ ou proposer des plans d'actions. Le contrôle est espacé et porte sur les étapes intermédiaires, l'utilisation des moyens et l'atteinte des objectifs attendus.

Degré E

Les directives sont générales et données sous formes d'objectifs quantitatifs mesurables. Le titulaire doit définir ses priorités et établir les processus et moyens à mettre en œuvre pour obtenir les résultats escomptés dans son domaine de responsabilité. Le contrôle porte sur la réalisation d'objectifs intermédiaires et sur l'utilisation des moyens. Le cas échéant, il porte sur le respect d'un budget dont le titulaire a la responsabilité.

Degré F

Les activités s'inscrivent dans le cadre de missions et programmes. Dans son périmètre de responsabilité, le titulaire participe à la définition d'objectifs pour les entités qu'il dirige et détermine les objectifs intermédiaires et les actions à mener dans plusieurs domaines, aux responsables de ces entités et/ ou à leurs collaborateurs. Le contrôle est effectué par rapport à l'atteinte des objectifs dans le respect du budget.

Critère « responsabilité »

Degré A

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré B

Les opérations ont un impact qui peut être étendu à d'autres postes de travail dans l'entreprise, ou à des interlocuteurs externes. Le titulaire peut assister d'autres titulaires moins expérimentés en répondant à leurs questions et en apportant une formation terrain.

Degré C

Les opérations ont un impact limité dans le temps, qui peut toucher d'autres entités de l'entreprise ou des interlocuteurs externes. Le titulaire peut avoir une responsabilité de management direct. Si c'est le cas, il conduit et répartit le travail, fait appliquer les instructions, forme et assiste ses collaborateurs.

Degré D

Les travaux ont un impact sensible sur la performance de l'entité ou de la direction. Si le titulaire a une responsabilité de management, il participe à la gestion des ressources humaines de l'équipe dont il a la responsabilité et fait appliquer les directives de sa hiérarchie.

Degré E

L'activité a un impact important sur la performance de l'entité ou de la direction ; elle peut influencer sur la réputation de l'entreprise à court terme vis-à-vis de l'extérieur.

Si le titulaire a une responsabilité de management, il peut prendre les décisions de gestion de ressources humaines pour l'entité ou la direction dont il a la responsabilité, après en avoir référé à sa hiérarchie.

Degré F

Les activités ont un impact important et durable sur l'entreprise dans son ensemble, sur le plan économique, technique et social. Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition, soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'organisation des entités qu'il dirige pour l'atteinte des objectifs.

Critère « relations »

Degré A

L'emploi requiert d'échanger et de transmettre des informations avec des interlocuteurs internes ou externes.

Degré B

L'emploi requiert d'expliquer des sujets et d'en discuter, ce qui nécessite d'établir de bonnes relations pour se faire comprendre, en interne et vis-à-vis de l'extérieur.

Degré C

L'emploi requiert d'apporter conseil à des interlocuteurs en leur fournissant des informations et/ ou un support.

Degré D

L'emploi implique de développer des relations de concertation avec un ensemble d'interlocuteurs pour traiter les problèmes afférents aux différentes situations de travail rencontrées et afin d'aboutir à un résultat concret.

Degré E

L'emploi se caractérise par des relations d'influence et de persuasion visant à susciter l'adhésion des interlocuteurs dans des situations représentant un enjeu pour l'entreprise.

Degré F

L'emploi requiert de convaincre des interlocuteurs clés par un argumentaire rationnel et tenant compte de points de vue divergents. Il nécessite, dans des situations de préparation et/ ou de suivi de projets présentant un enjeu important pour l'entreprise, de nouer et d'entretenir des contacts de haut niveau, de porter l'image de l'entreprise et d'emporter l'adhésion.

Critère « connaissances/ expérience dans la fonction »

Degré A

Les connaissances requises correspondent au niveau CAP ou au BEP. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré B

Les connaissances requises correspondent à un niveau CAP ou BEP, ou se situent au niveau du bac. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré C

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau du bac, le plus souvent au niveau bac + 2. Elles impliquent des connaissances en théorie et pratique dans un domaine particulier. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré D

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 2/ bac + 3. Elles doivent permettre d'élargir les interventions à d'autres domaines, d'organiser le travail d'autres salariés, voire de participer au développement de nouvelles activités, nouveaux produits ou services. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré E

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 3. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré F

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 4. Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe III

Salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

Niveau	Salaires minimaux conventionnels
1	18 948
2	19 500
3	20 200
4	21 500
5	23 440
6	25 400
7	28 300
8	32 265
9	38 070
10	47 210

Pour les collaborateurs dont le temps de travail sera celui du forfait annuel en jours (soit à compter du niveau 5), le salaire minimum conventionnel annuel brut ci-dessus mentionné sera majoré de 5 %.

Rappel de l'article 8 de l'avenant à la convention collective : « Conformément aux articles 9 et 10 du présent avenant, la gratification annuelle comprise dans les minima salariaux étant acquise pour les salariés non cadres après 6 mois d'ancienneté, il convient, pour l'appréciation de l'atteinte des minima des niveaux 1 à 5 lors de la première année de présence dans l'entreprise, d'effectuer un calcul pro rata temporis tenant compte de la date d'entrée effective du salarié au cours de l'année. »

Signataires	
Organisations patronales	UPEMEIC FSE
Organisations de salariés	CFE-CGC assurances SNAPCC UNSA FBA CFDT

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations.

Ils sont par conséquent convenus d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'expertises et d'évaluations et celles dont les activités s'y rattachent, quelle que soit leur forme juridique.

Le présent avenant a pour objet de définir les missions de la CPPNI, sa composition, ainsi que ses règles de fonctionnement.

Le présent avenant a également pour objet de rappeler les missions de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP), et d'en préciser les modalités de fonctionnement.

Modification de l'article 8

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 8 a désormais pour objet de régir le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ses dispositions sont en conséquence remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 8

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

1. Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

1. Négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus à titre obligatoire ou d'autres thèmes identifiés par les partenaires sociaux, dans le respect de la législation en vigueur. À ce titre, elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail ;

2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise.

Elle peut à ce titre rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

3. Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

5. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

2. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'une délégation patronale, composée de représentants des organisations patronales représentatives au sein de la branche, en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence de la commission est assurée par un responsable de la délégation patronale, et son secrétariat est tenu par les services de l'organisation patronale représentative désignée par la délégation patronale.

3. Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut :

- se réunir en formation plénière ;

- en formation " interprétation et conciliation ".

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

Les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes techniques de cette instance.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

La commission, quand elle siège en formation " interprétation et conciliation " se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;

- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;

- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Un procès-verbal de réunion signé par les membres présents est communiqué à l'auteur de la demande ainsi qu'aux organisations signataires de la présente convention.

4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix, appartenant au même collège.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, sauf en cas de signature d'un accord collectif pour laquelle les dispositions législatives sur la représentativité des organisations patronales et syndicales s'appliquent. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante. »

Modification de l'article 9

Article 2

En vigueur étendu

L'article 9 a désormais pour objet de régir la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle. Ses dispositions sont en conséquence remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 9

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

1. Rôle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) a pour objet d'analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui met en évidence les axes prioritaires à court et moyen terme.

La CPNEFP est chargée des relations avec l'organisme collecteur de fonds de la formation agréé par les instances professionnelles.

Dans ce cadre, la commission exerce les missions particulières suivantes :

- en matière professionnelle :

-- promouvoir la politique de formation de la branche ;

-- participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et d'adaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;

-- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens ;

-- proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession ;

-- procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de la mise en place et de l'évolution des diplômes, titres et autres formations qualifiantes et certifiantes ;

-- concourir à la définition des modalités de mise en œuvre des certifications professionnelles ;

-- proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires ;

-- examiner le rapport annuel de l'organisme collecteur paritaire agréé pour sa partie spécifique relative à la branche ;

-- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;

-- formuler des propositions et de donner un avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donnent lieu à contractualisation ;

- en matière d'emploi :

-- étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation ;

-- établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation patronale à la commission paritaire ;

-- faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des financements publics ;

-- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

2. Composition

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'une délégation patronale, composée de représentants des organisations patronales représentatives au sein de la branche, en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEFP sont assurées, alternativement par les deux collèges, tous les 2 ans. Le secrétariat est tenu par la représentation patronale qui diffuse et fait approuver le compte rendu après aval du président de la commission.

3. Fréquence des réunions

La CPNEFP se réunit en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins une fois par année civile.

La commission peut également mettre en place des groupes de travail techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix, appartenant au même collège.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés sauf en cas de signature d'un accord collectif pour laquelle les dispositions législatives sur la représentativité des organisations patronales et syndicales s'appliquent. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante. »

Frais de déplacement

Article 3

En vigueur étendu

La prise en charge des frais de déplacement professionnel des salariés des entreprises mandatés par leur organisation syndicale représentative au sein de la branche s'effectue conformément aux modalités définies ci-après. Les frais engagés doivent impérativement être liés à l'exercice des mandats de représentants syndicaux au niveau de la branche à l'occasion des réunions paritaires organisées par la profession.

1. Déplacements

Billets de train

Les billets de train sont remboursés sur la base du tarif 2e classe minoré éventuellement des réductions engendrées par les cartes d'abonnement payées par l'entreprise au sein de laquelle les représentants sont salariés.

Billets d'avion

Les billets d'avion sont remboursés sur la base du tarif classe économique minoré des réductions engendrées par les cartes d'abonnement payées par l'entreprise ou du tarif le moins coûteux aux horaires adaptés.

Les déplacements (aller/retour) doivent s'effectuer prioritairement en train. L'avion est autorisé lorsque le temps de déplacement en train est supérieur à 3 heures 30, ce qui n'est pas le cas par exemple pour les trajets Paris/Marseille, Paris/Lyon ou Paris/Strasbourg qui doivent se faire en train. Les destinations

autorisées sont par exemple : Paris/Nice, Paris/Toulouse, Paris/Brest, Paris/Montpellier.

Frais de trajet aller et retour domicile et/ou bureau - gare et/ou aéroport en transport en commun ou en taxi

Frais de trajet aller et retour gare et/ou aéroport - lieu de réunion en transport en commun ou en taxi

Les trajets en transport en commun ou en taxi pour se rendre du domicile à la gare ou à l'aéroport (aller/retour), et de la gare ou de l'aéroport au lieu de réunion, sont remboursés dans leur intégralité, (hors pourboires) sur justificatifs originaux.

Indemnités kilométriques

Si le mode de déplacement est plus économique et/ou rapide, les représentants pourront utiliser leur véhicule personnel, en favorisant le covoiturage. Les représentants qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre aux réunions bénéficient d'un remboursement au kilomètre, conformément au barème d'indemnité kilométrique URSSAF en vigueur.

Frais de stationnement/péage

Les frais de stationnement/péage sont remboursés dans leur intégralité sur justificatifs originaux.

2. Hébergement

Le besoin d'hébergement reste exceptionnel. En cas d'éloignement géographique impliquant un départ du domicile avant 6 heures du matin pour se rendre à une réunion paritaire, et nécessitant ainsi un départ la veille, une exception sera faite concernant la prise en charge des frais d'hébergement.

Les frais d'hôtel seront pris en charge dans la limite de 100 € maximum par nuitée, hors petit déjeuner.

Les frais personnels engagés par le représentant restent à sa charge et notamment les frais de bar, minibar, téléphone personnel, etc.

3. Frais de repas (petit déjeuner, déjeuner, dîner)

Les frais de repas (déjeuner - dîner) sont remboursables sur production de justificatifs et sur la base des frais réels plafonnés au montant du barème fixé par l'URSSAF chaque année (18,40 € pour 2017).

4. Modalités de prise en charge

Les remboursements sont effectués, par l'entreprise au sein de laquelle les représentants syndicaux sont salariés, accompagné des justificatifs de dépenses.

Accord du 20 décembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité, et à la parité entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	FSE,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFDT ; UNSA SNAPCC,

Préambule

En vigueur non étendu

Les organisations liées par une convention de branche ou à défaut par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

La négociation porte notamment sur :

1. Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
2. Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de mettre en place une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

Dans un contexte de fortes mutations, les entreprises de la branche doivent maintenir un haut niveau de compétences, valoriser les talents et savoir en attirer d'autres.

Les signataires du présent accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle, de mixité et de parité sont des gages de performance pour les entreprises qui contribuent à la réalisation de cet objectif.

a) Discrimination

Les partenaires sociaux rappellent leur opposition à toute forme de discrimination liée au genre, dans ce cadre, la branche réaffirme son attachement au respect des dispositions relatives au principe de non-discrimination, telles que prévues par le code du travail.

b) Harcèlement

Les entreprises de la branche s'engagent à prévenir et à supprimer toute forme de harcèlement, par exemple en mettant en place une procédure d'alerte.

Pour exercer leurs obligations dans ce domaine, les employeurs s'appuieront en particulier sur les relais de proximité que sont les représentants du personnel et les médecins du travail.

Les salariés, victimes ou témoins, qui seraient amenés à subir ou connaître des situations de harcèlement ne pourront pas subir de sanctions du fait de leur témoignage.

c) Sexisme

La notion d'égalité entre les hommes et les femmes et le principe de non-discrimination sont par ailleurs renforcés avec l'introduction dans le code du travail de la notion de sexisme au travail (art. L. 1142-2-1) :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Champ d'application et portée de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

1.1. Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord concernent toutes les entreprises relevant de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations.

Il ne dispense pas les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Compte tenu de la taille des entreprises, il n'a pas été prévu de modalité particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

1.2. Portée de l'accord

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche, instituée par la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la loi du 4 août 2014, et la loi du 17 août 2015 pour l'égalité réelle

entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mettre en œuvre a minima les dispositions du présent accord pour les 3 ou 4 domaines d'actions retenus dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours, conformément à l'article R. 2242-2 du code du travail.

L'égalité professionnelle dans la branche

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Éléments de diagnostic

La féminisation de la profession d'expert est fortement corrélée à la progression des effectifs féminins dans l'industrie en général, et le secteur du bâtiment en particulier. Les efforts des entreprises pour recruter davantage de femmes sont limités par leur faible représentation dans les filières de formation correspondant aux besoins de la branche.

Alors que les femmes représentent 47 % des effectifs en terminale S, elles ne constituent que 38,7 % des étudiants dans les filières scientifiques de l'enseignement supérieur, alors que ces filières sont parmi les plus porteuses sur le marché du travail.

Au sein de ces filières scientifiques, les femmes élèves-ingénieures représentent 27 % seulement de l'effectif apprenant. Ce chiffre global masque de fortes disparités selon les domaines : 16,4 % dans la filière informatique, 58,6 % en chimie-sciences de la vie. La représentation des femmes dans la filière bâtiment - la plus concernée par la branche - est parmi les plus faibles : 27,4 %.

Dans le secteur du bâtiment, la proportion des salariées femmes progresse, passant de 8,6 % en 2000 à 12 % en 2016, dont :

- 6,2 % parmi les employés et techniciens ;
- 18,4 % parmi les cadres ;
- 1,5 % parmi les ouvriers.

Si les chiffres évoluent d'une manière positive, il est cependant important de souligner que :

- la progression faiblit depuis 2015, et la tendance est à la stagnation autour de ce taux de 12 % ;
- les femmes restent souvent cantonnées à des tâches administratives et sont encore très peu représentées sur les chantiers. Concernant le niveau d'études, « c'est dans la catégorie des cadres que la proportion des femmes progresse plus rapidement (18 %). De la même façon, en formation initiale, plus le niveau est élevé, plus le nombre de femmes augmente », précise la FFB.

Selon une publication de la DARES de janvier 2017, certains métiers, quasi exclusivement masculins il y a 30 ans, se sont féminisés. C'est notamment le cas des métiers d'ingénieurs et cadres de l'industrie (25 % de femmes), des métiers de cadres du bâtiment et des travaux publics (19 %).

Les mentalités évoluent lentement et la progression des femmes dans ces filières reste encore contrainte par les stéréotypes liés au genre.

Il y a 3 fois plus de femmes de moins de 30 ans, que de femmes de plus de 45 ans. Cela traduit bien l'évolution en cours.

Secteur de l'expertise

La branche des sociétés d'expertises et d'évaluations se caractérise par une forte dualité entre d'une part la filière « Expert », très majoritairement masculine, et d'autre part la filière « Supports experts », très majoritairement féminine.

La proportion de femmes dans la filière « Expert » est de l'ordre de 15 %.

Dans ce contexte les objectifs de mixité fixés par la branche sont :

- d'augmenter la proportion des femmes dans la filière « Expert » : expert terrain, télé-expert, visio-expert ;
- d'augmenter la proportion des hommes dans la filière « Support Expert » ;
- d'avoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de direction opérationnelles de l'entreprise.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à établir leur propre diagnostic afin d'ajuster leur plan d'action à la réalité de leur situation.

2.2. Domaines d'actions

Les partenaires sociaux affirment que la mixité professionnelle dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques est un facteur important de cohésion sociale et d'efficacité économique ; quant à la parité, elle acte le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités et par là même contribue à prévenir les inégalités.

Les domaines d'actions prévus par la loi en termes de mixité professionnelle sont les suivants :

- domaines obligatoires : rémunération effective ; formation ;
- domaines possibles : promotion ; qualification ; classification ; conditions de travail ; sécurité et santé au travail ; embauche ; articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Les entreprises doivent sélectionner, selon leur taille, au moins 3 de ces domaines (pour les entreprises de moins de 300 salariés) ou au moins 4 de ces domaines (pour les entreprises de 300 salariés et plus) et fixer des objectifs de progression ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Ces objectifs et mesures sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Compte tenu de la loi et des enjeux spécifiques à la branche, les partenaires sociaux identifient les 3 domaines d'actions suivants en tant que domaines obligatoires. Le choix des autres domaines est laissé à l'appréciation des entreprises :

1. La rémunération effective.
2. La formation.
3. Le recrutement.

Rémunération effective

Article 3

En vigueur non étendu

3.1. Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale, telle que définie à l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans la convention collective constitue la référence.

Les entreprises assurent à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilité, de formation et d'expérience professionnelle équivalents.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelque forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération.

Les entreprises s'assurent de l'égalité de traitement en matière de rémunération au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, notamment entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

- 3.2. Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévue à l'article 1er de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale

Dans le cadre des dispositions relatives au congé maternité, les entreprises déterminent les modalités d'application de l'article L. 1225-26 du code du travail, introduit par la loi du 23 mars 2006.

3.3. Rattrapage salarial

Les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa suppression une priorité.

Les modalités de calcul de la rémunération seront celles fixées par décret.

Pour cela en l'absence d'accord, la synthèse du plan d'action de l'entreprise comprend au minimum des indicateurs par catégorie professionnelle et filière métier portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- 1° Au salaire médian ou au salaire moyen ;
- 2° Aux augmentations individuelles ;
- 3° À la durée moyenne entre deux promotions ;
- 4° À l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

Formation

Article 4

En vigueur non étendu

Outre son caractère obligatoire prévu par la loi, les partenaires sociaux confirment le caractère prioritaire du domaine « formation ».

4.1. Enjeux de la branche en matière d'emploi-formation

Compte tenu des évolutions en cours qui impactent le secteur de l'expertise :

1. Transformation digitale dans l'assurance et la gestion de sinistres ;
2. Accélération des délais de traitement des missions ;
3. Orientation service client.

Les partenaires sociaux estiment nécessaire d'engager une politique de formation guidée par ces enjeux et visant une évolution des emplois existant vers de nouvelles compétences : la relation client en particulier, avec un niveau de prise en charge du client de haute qualité à chaque étape de l'expertise, et globalement sur l'ensemble du processus.

4.2. Accès à la formation professionnelle

Les actions et parcours de formation permettent également de prévenir ou d'atténuer les déséquilibres liés au genre.

La formation professionnelle permet aux salarié(e)s d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

Les partenaires sociaux affirment leur engagement à lutter prioritairement contre la discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation.

Pour soutenir la démarche de mixité des emplois et de parité au sein des différentes instances des entreprises de la branche, la profession soutient et encourage les actions de formation diplômantes ou certifiantes destinées aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence d'un salarié(e) pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du compte personnel formation (CPF) désormais intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

En cas d'absence de longue durée et lorsque le besoin est identifié, notamment en cas d'évolution des outils ou des techniques, des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail sont organisées afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle. Les entretiens professionnels contribuent à faciliter cette reprise d'activité.

4.3. Moyens pour faciliter l'accès à la formation professionnelle

Compte tenu des enjeux auxquels est confrontée la profession, du rythme des évolutions auxquelles elle doit se préparer, la formation professionnelle est un élément déterminant de cette transformation.

Conscientes de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer, de former et d'accompagner le développement professionnel de son équipe, les entreprises sont invitées à intégrer dans les formations managériales la question de la mixité professionnelle.

Des modalités adaptées doivent permettre de concilier les contraintes de la vie familiale et les besoins en formation professionnelle. Aussi, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à adopter des modalités d'organisation des formations apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salariés - hommes ou femmes -. En ce sens les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des solutions qui permettent de rapprocher le lieu de formation du lieu de travail.

De même, l'émergence des nouvelles technologies fait évoluer les modes d'apprentissage et contribue à améliorer l'accessibilité à la formation via des dispositifs de formation à distance : Moocs, vidéos, classe virtuelle... Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à adopter ces dispositifs, en étant vigilant quant à la qualité pédagogique des solutions retenues, sur un marché caractérisé par une grande disparité des offres.

Recrutement

Article 5

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux affirment le caractère obligatoire du domaine « recrutement » compte tenu des problématiques et enjeux de mixité de la branche. À ce titre tous les acteurs du recrutement sont sensibilisés à l'intérêt de la mixité et de la parité, facteur de cohésion sociale.

Les principes suivants sont énoncés :

- l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale ;
- la profession s'engage à ce qu'aucune mention illicite ou discriminatoire n'apparaisse dans la rédaction et lors de la diffusion des offres d'emploi en interne ou en externe. Les offres d'emploi sont destinées indifféremment aux femmes et aux hommes avec un libellé approprié ;
- les critères de sélection retenus lors du recrutement ou de la mobilité professionnelle ne doivent pas tenir compte du genre ;
- afin de favoriser la mixité, des actions de communication auprès des filières de formation, identifiées comme étant des viviers pour les emplois présentant un déséquilibre dans leur représentativité hommes/femmes sont menées tant au niveau de la branche, qu'au niveau des entreprises en fonction de leurs besoins.

Autres domaines

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Conditions de travail et d'emploi

Principes généraux

De manière générale, les entreprises devront veiller à ce que :

- les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés ;
- l'organisation du travail fasse l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie notamment concernant la charge de travail des collaborateurs qui résulte de la

définition des objectifs.

Nouvelles modalités d'organisation du travail

Par ailleurs les partenaires sociaux incitent les entreprises à adopter de nouvelles modalités d'organisation du travail (organisation de réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information) rendues possibles par les nouvelles technologies. Ainsi le télétravail, les téléconférences ou visioconférences, la formation à distance et ses déclinaisons sont autant de modes d'accès au travail, à l'information et à la formation qui facilitent l'organisation de l'activité professionnelle.

Aménagement des postes de travail

Le diagnostic de la branche (para. 2.1) mettant en évidence une très forte représentation des femmes dans les métiers sédentaires, les partenaires sociaux incitent les entreprises à étudier et - le cas échéant - améliorer l'ergonomie des postes de travail, afin d'améliorer la situation des femmes, tout en bénéficiant à l'ensemble des salariés.

Entretien professionnel de retour à l'emploi

Afin de faciliter le retour à l'emploi de personnes ayant bénéficié :

- d'un congé maternité ou d'adoption ;
- ou d'un congé parental à temps plein ou partiel ;
- ou d'un congé de soutien familial ;
- ou d'un congé sabbatique ;
- ou d'un arrêt maladie de plus de 6 mois.

Chaque salarié concerné bénéficiera d'un entretien professionnel formalisé avec son supérieur hiérarchique. Lors de cet entretien, un point sera fait sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et sur les évolutions de l'entreprise.

Il s'agira également de définir les éventuels besoins en formation ou mesures d'accompagnement spécifiques et d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur la rémunération et l'évolution de carrière.

6.2. Promotion professionnelle

Principes généraux

Les partenaires sociaux rappellent qu'en vertu du principe de non discrimination, les femmes et les hommes doivent disposer, à compétences, aptitudes, et expérience équivalentes, des mêmes possibilités d'évolution professionnelle.

Principes d'action

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à :

- faire converger les taux de promotion des hommes et des femmes, à tous les niveaux ;
- veiller à l'équilibre entre les hommes et les femmes de la durée moyenne entre 2 promotions ;
- améliorer la mixité dans le management supérieur et les instances dirigeantes, par le biais notamment d'une politique de formation adaptée à cet objectif.

6.3. Qualification

Principes généraux

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à :

- favoriser la mixité des métiers ;
- améliorer la qualification des postes les moins qualifiés ou rémunérés ;
- fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès à la formation identiques.

Principes d'action

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à :

- augmenter le taux de féminisation des filières les plus évolutives ;
- anticiper les évolutions de carrière et proposer les formations adéquates ;
- informer sur les dispositifs tels que VAE, bilans de compétence ;
- analyser les conditions d'adaptation des postes à la mixité ;
- développer les passerelles entre métiers ;
- proposer des formations pour des actions qualifiantes et diplômantes pour les postes les moins qualifiés ou les moins rémunérés.

6.4. Classification

Principes généraux

La classification professionnelle relève de la convention collective nationale des sociétés d'expertises et d'évaluations (IDCC 915), et correspond à une hiérarchisation des emplois en fonction de son poste de travail.

Elle est établie en fonction de niveaux de responsabilités et/ou de diplômes requis pour un emploi donné, et dépend des tâches réellement confiées.

La grille de classification de la convention collective nationale dispose de 5 critères : complexité, autonomie, responsabilité, relations, connaissances requises/expériences dans la fonction, et d'emplois repères structurés sur 10 niveaux (5 cadres et 5 non cadres) au sein de 4 filières : experts, supports aux experts, commercial, fonctions transverses.

Attribuer une classification à un salarié consiste à rapprocher la définition du poste confié de cette grille hiérarchique conventionnelle et lui définir un salaire minimum annuel.

Principes d'action

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à obtenir une cartographie objective et précise des fonctions de leurs salariés et assurer la cohérence interne des pratiques et niveaux de rémunération, en particulier concernant les femmes. Ils souhaitent pouvoir objectiver et justifier les écarts de rémunérations, gérer avec une plus grande clarté et objectivité les promotions et changement de postes.

6.5. Articulation vie privée/vie professionnelle

Principes généraux

Permettre aux femmes qui, dans la société en général, effectuent encore 75 % du travail domestique, de mieux articuler vie professionnelle et vie privée constitue un facteur déterminant pour faire progresser l'égalité réelle au travail.

Ce rééquilibrage ne concerne pas que les responsabilités familiales, l'enjeu inclut aussi les activités sociales, associatives ou syndicales.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux incitent les entreprises à :

- favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés, en particulier par l'amélioration des conditions de retour à l'issue de congés familiaux ;
- améliorer l'harmonisation des temps de vie ;

- rendre effectif le droit à la déconnexion ;
- promouvoir le partage des responsabilités familiales ;
- sensibiliser les managers à des enjeux qui participent à l'amélioration des conditions de travail.

Principes d'action

- diligenter des enquêtes auprès des salariés pour connaître au mieux leurs besoins ;
- améliorer les conditions de retour après des congés familiaux ;
- lors des entretiens annuels, prendre en compte la charge de travail et les difficultés d'articulation entre vie professionnelle et vie privée ;
- élaborer une charte des temps (limiter les réunions tôt le matin ou le soir, encadrer les horaires de réunion) ;
- mettre en œuvre le droit à la déconnexion.

6.6. Santé.- Sécurité

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à tenir compte des risques particuliers auxquels les femmes sont davantage exposées que les hommes.

Dans ce contexte, les entreprises doivent veiller à des mesures spécifiques afin d'améliorer la santé et la sécurité des femmes au travail.

De manière plus générale les entreprises doivent promouvoir et maintenir le plus haut degré possible de bien-être physique, mental et social de tous les salariés dans tous les métiers.

Rôle et moyens des IRP

Article 7

En vigueur non étendu

Lors des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire négocient les mesures à prendre pour supprimer les éventuels écarts salariaux injustifiés et atteindre les objectifs de mixité et de parité qui sous-tendent l'égalité professionnelle.

Au sein de la CPPNI, il est créé un groupe technique paritaire « Égalité et mixité professionnelle » composé d'une délégation salariée et d'une délégation patronale selon l'avenant n° 65 du 5 avril 2017.

Ce groupe assure le suivi des dispositions de l'accord sur la base des indicateurs figurant en annexe. Il se réunit une fois par an.

Chaque année, la CPPNI apprécie la mise en œuvre du présent accord sur la base du rapport du groupe technique paritaire.

Communication et promotion des dispositifs

Article 8

En vigueur non étendu

8.1. Au niveau de la branche

Des actions de communication et de sensibilisation seront conduites par la branche pour promouvoir le présent accord.

Dans ce cadre, la FSE présentera l'accord aux employeurs dès son entrée en vigueur, et déposera celui-ci sur son site internet.

La CPPNI de la branche établira chaque année un rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes, sur la base des indicateurs figurant en annexe. Ce rapport permet aux partenaires sociaux de suivre les résultats des engagements de la profession et prendre les mesures nécessaires pour remédier aux inégalités constatées.

8.2. Au niveau des entreprises

Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité professionnelle et de la mixité, les entreprises :

- mettent à disposition de leurs salariés les informations qui y contribuent ;
- s'attachent à développer une communication interne et externe éliminant les représentations fondées sur des stéréotypes de genre ;
- sensibilisent le management, les salariés, les IRP, aux principales dispositions prises dans cet accord et à leur déclinaison tout au long du parcours professionnel des salariés.

Dans la mesure du possible, les entreprises nommeront un « référent Égalité » afin de suivre le présent accord.

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2019. Il entre en application sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la réglementation. Il sera déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et du ministère du travail.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe 1

Glossaire

Discrimination : situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre (ou qu'un groupe de personnes), en raison de son sexe, de son origine, de sa religion, etc.

Diversité : dans le monde de l'entreprise, la diversité renvoie aux politiques mises en place pour lutter contre tout type de discrimination : fondée sur le sexe, l'origine sociale, la religion, etc.

Égalité : principe selon lequel toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques, peuvent invoquer les mêmes droits et prétendre être traitées de la même manière.

Équité : principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite. Les dispositifs « d'actions positives » reposent sur le principe d'équité.

Mixité : présence et participation équilibrées des deux sexes. On parle de secteur mixte à partir d'un rapport de l'ordre de 40/60 %.

Parité : Est à parité une instance de décision et de pouvoir composée de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

Ségrégation professionnelle : concentration de femmes ou d'hommes dans un secteur donné.

Sexisme : le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.

Stéréotype : attribution de caractéristiques à un groupe déterminé de personnes. Les stéréotypes sont des représentations socialement construites qui influencent les comportements et perceptions individuels.

Stratégie égalité : la loi enjoint aux entreprises de mettre en place une « stratégie égalité » pour agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En vigueur non étendu

Annexe 2

Chaque indicateur sera présenté sous forme de valeurs comparatives hommes/femmes.

Effectif CDI au 31/12 par :

1. Catégorie : cadre/non cadre.
2. Filières métier (CCN).
3. Temps complet/temps partiel.

Effectif CDD au 31/12 par :

4. Catégorie : cadre/non cadre.
5. Filières métier (CCN).
6. Temps complet/temps partiel.

Recrutement

7. Répartition des embauches par type de contrat (CDI/CDD).
8. Répartition des embauches par filière métier (CCN).

Écart de rémunération pour les effectifs à temps complet

9. Coefficient SABM hommes/SABM femmes par filière métier (CCN).

SABM = Salaire annuel brut médian.

10. Nombre de femmes parmi les 10 salariés les mieux payés.

Promotion : changement de fonction ou de niveau de classification

11. Proportion de l'effectif promu par filière métier (CCN).

Évolution salariale

12. Taux d'augmentation individuelle.

Accès à la formation professionnelle : nombre de salariés qui ont suivi au moins une formation par :

13. Catégorie cadre/non cadre.
14. Filière métier (classification CCN).
15. Temps complet/temps partiel.

Qualification

16. Nombre de formations et de tutorats favorisant la mixité.
17. Nombre d'actions de sensibilisation envers les managers.
18. Nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE, d'un bilan de compétences.
19. Nombre de passages à un niveau de qualification professionnelle supérieure, par sexe.

Articulation vie professionnelle vie privée

20. Nombre de salariés ayant répondu aux enquêtes.
21. Nombre d'entretiens d'orientation professionnelle réalisés.
22. Nombre de salariés en horaires de postes décalés.
23. Nombre de salariés ayant recours au télétravail.
24. Nombre de réunions se tenant en dehors de la charte des temps/nombre total de réunions.
25. Nombre de salariés ayant bénéficié de l'entretien de reprise d'activité.

Accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)

Signataires	
Organisations patronales	FSE,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FBA CFDT ; UNSA industrie,

Préambule

En vigueur étendu

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transformant les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant la date limite du 31 décembre 2018 ;

Vu l'accord du 3 décembre 2018 portant désignation de l'opérateur de proximité AGEFOS-PME - secteur 10 ;

Vu le courrier du 23 janvier 2019 de la DGEFP invitant les partenaires sociaux de la branche à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés ;

Vu l'accord constitutif du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité,

Par le présent accord, les partenaires sociaux procèdent à la désignation motivée de l'opérateur de compétence (OPCO) des entreprises de proximité qui sera agréé sur le secteur 10, pour la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations (IDCC 915).

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétence (OPCO) des entreprises de proximité comme l'opérateur de compétences de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations au titre de sa contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaire pour les contributions supplémentaires versées à titre volontaire, par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord, portant désignation de l'opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'expertises et d'évaluations conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Sécurisation juridique

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations en date du 3 décembre 2018.

Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dispositions générales

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2019. Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans à compter de la date de sa signature.

Formalités

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Avenant n° 15 du 24 mars 1986 relatif aux salaires (employés, agent de maîtrise, collaborateurs commerciaux et techniques, cadres)

Signataires	
Organisations patronales	L'union professionnelle des experts en matière d'évaluations industrielles et commerciales (UPEMEIC).
Organisations de salariés	Le syndicat national des cadres des cabinets d'expertises en matière d'assurances (CGC) ; La fédération des employés cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC-SCOARP, La fédération nationale des employés et cadres CGT.

Salaires à compter du 1er janvier 1986

En vigueur étendu

1. A compter du 1er janvier 1986, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant aux annexes II et III est fixée comme suit :

- pour le salaire de base coefficient 200 : 24,47 F ;
- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 16,54 F.

La grille des salaires s'établit comme suit :

- coefficient 200 = 4 894 F ;
- coefficient 240 = 5 556 F ;
- coefficient 330 = 7 044 F ;
- coefficient 400 = 8 202 F ;
- coefficient 430 = 8 698 F.

2. A compter du 1er janvier 1986, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant à l'annexe I de la convention collective est fixée comme suit :

- pour le salaire de base coefficient 100 : 37,03 F ;
- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 17,21 F.

La grille des salaires s'établit comme suit :

- coefficient 115 = 3 961 F ;
- coefficient 120 = 4 047 F ;
- coefficient 130 = 4 219 F ;
- coefficient 140 = 4 391 F ;
- coefficient 150 = 4 563 F ;
- coefficient 155 = 4 650 F ;
- coefficient 160 = 4 736 F ;
- coefficient 170 = 4 908 F ;
- coefficient 185 = 5 166 F ;
- coefficient 240 = 6 112 F.

sur la base de trente-neuf heures par semaine.

Par ailleurs, le salaire mensuel minimum (prime d'ancienneté non comprise) ne pourra être inférieur à 4 409 F pour trente-neuf heures de travail.

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Avenant n° 42 du 7 avril 2003 relatif aux salaires Personnel administratif (Annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	L'union professionnelle des experts en matière d'évaluations industrielles et commerciales (UPEMEIC), 78 bis, rue Velpeau, 92160 Antony ; La compagnie des experts CEA, 37, rue de La Rochefoucauld, 75009 Paris ; Le groupement européen des entreprises d'expertise industrielle (GEEXI), 91, avenue de la République, 75011 Paris ; Le syndicat national des experts d'assurés (SNEA), 15, rue de Londres, 75009 Paris,
Organisations de salariés	La fédération des syndicats, commerce, services, forces de vente (SN2A et SCOARP) CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; La fédération des employés et cadres FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris,

Valeur du point au 1er janvier 2003 (annexe I)

En vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 2003, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant à l'annexe I de la convention collective est fixée comme suit :

- pour le salaire de base coefficient 100 : 8,58 €.
- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,00 €.

La grille des salaires s'établit comme suit (sur la base de la durée légale du travail en vigueur) :

- coefficient 115 : 918,00 €.
- coefficient 120 : 938,00 €.
- coefficient 130 : 978,00 €.
- coefficient 140 : 1 018,00 €.
- coefficient 150 : 1 058,00 €.
- coefficient 155 : 1 078,00 €.
- coefficient 160 : 1 098,00 €.
- coefficient 170 : 1 138,00 €.
- coefficient 185 : 1 198,00 €.
- coefficient 240 : 1 418,00 €.

Par ailleurs, le salaire mensuel minimum (prime d'ancienneté non comprise) ne pourra être inférieur au SMIC pour la durée légale du travail, sur 13 mois.

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 44 du 13 avril 2004 relatif aux salaires personnel administratif (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	L'union professionnelle des experts en matière d'évaluations industrielles et commerciales (UPEMEIC) ; La compagnie des experts (CEA) ; Le groupement européen des entreprises d'expertise industrielle (GEEXI) ; Le syndicat national des experts d'assurés (SNEA),
Organisations de salariés	La fédération des employés et cadres FO ; La fédération de l'assurance CFE-CGC,

En vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 2004, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant à l'annexe I de la convention collectives est fixée comme suit :

- pour le salaire de base coefficient 100 : 8,72 € ;
- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,06 €.

La grille des salaires s'établit comme suit :

Sur la base de la durée légale du travail en vigueur

- Coefficient 115 : 993
- Coefficient 120 : 954
- Coefficient 130 : 994
- Coefficient 140 : 1 035
- Coefficient 150 : 1 075
- Coefficient 155 : 1 096
- Coefficient 160 : 1 116
- Coefficient 170 : 1 157
- Coefficient 185 : 1 218
- Coefficient 240 : 1 441

Par ailleurs, le salaire mensuel minimum (prime d'ancienneté non comprise) ne pourra être inférieur au SMIC pour la durée légale du travail, sur 13 mois.

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 45 du 13 avril 2004 relatif aux salaires Collaborateurs commerciaux et techniques, cadres (Annexe II et III)

Signataires	
Organisations patronales	L'union professionnelle des experts en matière d'évaluations industrielles et commerciales (UPEMEIC) ; La compagnie des experts (CEA) ; Le groupement européen des entreprises d'expertise industrielle (GEEXI) ; Le syndicat national des experts d'assurés (SNEA),
Organisations de salariés	La fédération des employés et cadres FO ; La fédération de l'assurance CFE-CGC,

En vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 2004, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant aux annexes II et III de la convention collective est fixée comme suit :

Pour le salaire de base coefficient 200 : 5,51 €.

Pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 3,72 €.

La grille des salaires s'établit comme suit :

Coefficient 200 : 1 102 €.

Coefficient 240 : 1 251 €.

Coefficient 330 : 1 585 €.

Coefficient 400 : 1 846 €.

Coefficient 430 : 1 957 €.

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 50 du 27 octobre 2008 relatif à la valeur du point

Signataires	
Organisations patronales	L'UPEMEIC ; La CEA ; Le GEEXI ; Le SNEA,
Organisations de salariés	La CFE-CGC,

En vigueur non étendu

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant à l'annexe I de la convention collective, est fixée comme suit :

A compter du 1er janvier 2008 :

- pour le salaire de base coefficient 100 : 10, 03 € ;

- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4, 68 €.

La grille des salaires s'établit comme suit :

Sur la base de la durée légale du travail en vigueur :

A compter du 1er janvier 2008 :

- coefficient 115 : 1 073, 20 € ;

- coefficient 120 : 1 096, 60 € ;

- coefficient 130 : 1 143, 40 € ;

- coefficient 140 : 1 190, 20 € ;

- coefficient 150 : 1 237, 00 € ;

- coefficient 155 : 1 260, 40 € ;

- coefficient 160 : 1 283, 80 € ;

- coefficient 170 : 1 330, 60 € ;

- coefficient 185 : 1 400, 80 € ;

- coefficient 240 : 1 658, 20 €.

Par ailleurs, le salaire mensuel minimum (prime d'ancienneté non comprise) ne pourra être inférieur au Smic pour la durée légale du travail.

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 51 du 27 octobre 2008 relatif à la valeur du point des annexes II et III

Signataires	
Organisations patronales	L'UPEMEIC ; La CEA ; Le GEEXI ; Le SNEA,
Organisations de salariés	La CFE-CGC,

En vigueur non étendu

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant aux annexes II et III de la convention collective est fixée comme suit :

A compter du 1er janvier 2008 :

- pour le salaire de base coefficient 200 : 5, 98 € ;

- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4, 04 €.

La grille des salaires s'établit comme suit :

A compter du 1er janvier 2008 :

- coefficient 200 : 1 196, 00 € ;

- coefficient 240 : 1 357, 60 € ;

- coefficient 330 : 1 721, 20 € ;

- coefficient 400 : 2 004, 00 € ;

- coefficient 430 : 2 125, 20 €.

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 52 du 15 avril 2010 relatif à la valeur du point

Signataires	
Organisations patronales	L'UPEMEIC ; La CEA ; Le GEEXI ; Le SNEA,
Organisations de salariés	La CFE-CGC,

En vigueur non étendu

La valeur du point, retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant à l'annexe I de la convention collective, est fixée comme suit.

A compter du 1er janvier 2010 :

- pour le salaire de base coefficient 100 : 10,33 € ;

- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,73 €.

La grille des salaires s'établit comme suit :

Sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

(En euros.)

coefficient	Grille des salaires indexée*	Salaire minimum hors prime d'ancienneté au 1er janvier 2010
115	1 104	1 343,77
120	1 128	1 343,77
130	1 175	1 343,77
140	1 223	1 343,77
150	1 270	1 343,77
155	1 294	1 343,77
160	1 317	1 343,77
170	1 365	1 365,00
185	1 436	1 436,00
240	1 696	1 696,00

(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, article 21 de la convention.

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 53 du 15 avril 2010 relatif à la valeur du point

Signataires	
Organisations patronales	L'UPEMEIC ; La CEA ; Le GEEXI ; Le SNEA,
Organisations de salariés	La CFE-CGC,

En vigueur non étendu

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant aux annexes II et III de la convention collective, est fixée comme suit :

A compter du 1er janvier 2010 :

- pour le salaire de base coefficient 200 : 6,16 € ;

- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,08 €.

La grille des salaires s'établit comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Grille des salaires indexée	Salaire minimum au 1er janvier 2010
200	1 232	1 343,77
240	1 396	1 396,00
330	1 763	1 763,00
400	2 048	2 048,00
430	2 171	2 171,00

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 54 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	L'UPEMEIC ; La CEA ; Le GEEXI ; La FSE,
Organisations de salariés	La CFDT,

En vigueur non étendu

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant à l'annexe I de la convention collective est fixée comme suit :

A compter du 1er janvier 2012 :

- pour le salaire de base coefficient 100 : 10,75 € ;

- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,82 €.

La grille des salaires s'établit comme suit sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

(En euros.)

Coefficient	Grille de salaires indexée (*)	Salaire minimum hors prime d'ancienneté (au 1er janvier 2012)
115	1 148	1 399
120	1 172	1 399
130	1 220	1 399
140	1 268	1 399
150	1 317	1 399
155	1 341	1 399
160	1 365	1 399
170	1 413	1 413
185	1 485	1 485
240	1 751	1 751

(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, (art. 21 de la convention).

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 55 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	L'UPEMEIC ; La CEA ; Le GEEXI ; La FSE,
Organisations de salariés	La CFDT,

En vigueur non étendu

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant aux annexes II et III de la convention collective est fixée comme suit :

A compter du 1er janvier 2012 :

- pour le salaire de base coefficient 200 : 6,41 € ;

- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,16 €.

La grille des salaires s'établit comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Grille des salaires indexée	Salaire minimum hors prime d'ancienneté (au 1er janvier 2012)
200	1 283	1 399
240	1 449	1 449
330	1 824	1 824
400	2 115	2 115
430	2 240	2 240

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 56 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point de l'annexe I

Signataires	
Organisations patronales	L'UPEMEIC ; La CEA ; Le SNEA ; Le GEEXI ; La FSE,
Organisations de salariés	La CFE-CGC assurances ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant à l'annexe I de la convention collective est fixée comme suit :

A compter du 1er janvier 2013 :

- pour le salaire de base coefficient 100 : 11 € ;

- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,83 €.

La grille des salaires s'établit comme suit sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

(En euros.)

Coefficient	Grille de salaires indexée (*)	Salaire minimum hors prime d'ancienneté (au 1er janvier 2013)
115	1 173,00	1 430,22
120	1 197,00	1 430,22
130	1 245,00	1 430,22
140	1 293,00	1 430,22
150	1 341,00	1 430,22
155	1 366,00	1 430,22
160	1 390,00	1 430,22
170	1 438,00	1 438,00
185	1 510,00	1 510,00
240	1 776,00	1 776,00

(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté (art. 21 de la convention).

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 57 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point des annexes II et III

Signataires	
Organisations patronales	L'UPEMEIC ; La CEA ; Le SNEA ; Le GEEXI ; La FSE,
Organisations de salariés	La CFE-CGC assurances ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant aux annexes II et III de la convention collective est fixée comme suit :

A compter du 1er janvier 2013 :

- pour le salaire de base coefficient 200 : 6,54 € ;

- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,16 €.

La grille des salaires s'établit comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Grille de salaire indexée (*)	Salaire minimum hors prime d'ancienneté (au 1er janvier 2013)
200	1 308,00	1 430,22
240	1 475,00	1 475,00
330	1 849,00	1 849,00
400	2 141,00	2 141,00
430	2 266,00	2 266,00

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 58 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point (annexe I) au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	L'UPEMEIC ; Le GEEXI ; La FSE,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFE-CGC ; L'UNSA,

En vigueur étendu

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant à l'annexe I de la convention collective est fixée comme suit :

A compter du 1er janvier 2014 :

- pour le salaire de base coefficient 100 : 11,099 € ;

- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,864 €.

La grille des salaires s'établit, sur la base de la durée légale du travail en vigueur, comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Grille de salaire indexée (*)	Salaire minimum hors prime d'ancienneté à compter du 1er janvier 2014
115	1 182,86	1 445,38
120	1 207,18	1 445,38
130	1 255,81	1 445,38

Coefficient	Grille de salaire indexée (*)	Salaire minimum hors prime d'ancienneté à compter du 1er janvier 2014
140	1 304,45	1 445,38
150	1 353,09	1 445,38
155	1 377,41	1 445,38
160	1 401,73	1 445,38
170	1 451,00	1 451,00
185	1 524,00	1 524,00
240	1 791,00	1 791,00

(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, article 21 de la convention.

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 59 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point (annexes II et III) au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	L'UPEMEIC ; Le GEEXI ; La FSE,
Organisations de salariés	La CFDT ; La CFE-CGC ; L'UNSA,

En vigueur étendu

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant aux annexes II et III de la convention collective est fixée comme suit :

A compter du 1er janvier 2014 :

- pour le salaire de base coefficient 200 : 6,599 € ;
- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,189 €.

La grille des salaires s'établit comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Grille de salaire indexée (*)	Salaire minimum à compter du 1er janvier 2014
200	1 319,77	1 445,38
240	1 488,00	1 488,00
330	1 865,00	1 865,00
400	2 158,00	2 158,00
430	2 284,00	2 284,00

(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, article 21 de la convention.

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 60 du 6 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	L'UPEMEIC ; Le GEEXI ; La FSE,
Organisations de salariés	L'UNSA ; La FBA CFDT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC,

En vigueur étendu

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant à l'annexe I de la convention collective est fixée comme suit :

A compter du 1er janvier 2015 :

- pour le salaire de base coefficient 100 : 11,177 € ;
- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,893 €.

La grille des salaires s'établit comme suit, sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

(En euros.)

Coefficient	Grille de salaires indexée (*)	Salaire minimum hors prime d'ancienneté à compter du 1er janvier 2015
115	1 191,00	1 457,52
120	1 216,00	1 457,52
130	1 264,00	1 457,52
140	1 313,00	1 457,52
150	1 362,00	1 457,52
155	1 387,00	1 457,52
160	1 411,00	1 457,52

Coefficient	Grille de salaires indexée (*)	Salaire minimum hors prime d'ancienneté à compter du 1er janvier 2015
170	1 460,00	1 460,00
185	1 534,00	1 534,00
240	1 803,00	1 803,00

(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, article 21 de la convention.

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 61 du 6 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (annexes II et III)

Signataires	
Organisations patronales	L'UPEMEIC ; Le GEEXI ; La FSE,
Organisations de salariés	L'UNSA ; La FBA CFDT ; La fédération de l'assurance CFE-CGC,

En vigueur étendu

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant aux annexes II et III de la convention collective est fixée comme suit :

A compter du 1er janvier 2015 :

- pour le salaire de base coefficient 200 : 6,645 € ;

- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,214 €.

La grille des salaires s'établit comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Grille des salaires indexée (*)	Salaire minimum à compter du 1er janvier 2015
200	1 329,00	1 457,52
240	1 498,00	1 498,00
330	1 877,00	1 877,00
400	2 172,00	2 172,00
430	2 298,00	2 298,00

(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, article 21 de la convention.

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 63 du 24 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	La FSE,
Organisations de salariés	La fédération de l'assurance CFE-CGC ; La FBA CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Comme indiqué en annexe I de l'avenant 62, au point 3 « Mise en œuvre dans l'entreprise » :

« Les entreprises disposent d'un délai de 24 mois à compter de l'entrée en application du présent avenant, expirant au plus tard le 1er janvier 2018, pour réaliser la mise en œuvre de la classification. »

Pendant la période transitoire les deux systèmes, ci-dessous, cohabitent.

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant à l'annexe I de la convention collective est fixée comme suit :

En vigueur étendu

(En euros.)

	A compter du 1er janvier 2016
Pour le salaire de base coefficient 100	11,244
Pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base)	4,922

La grille des salaires s'établit comme suit sur la base de la durée légale du travail en vigueur :

(En euros.)

Coefficient	Grille de salaires indexée (*)	Salaire minimum hors prime d'ancienneté à compter du 1er janvier 2016
115	1 198,00	1 466,62
120	1 223,00	1 466,62
130	1 272,00	1 466,62
140	1 321,00	1 466,62
150	1 371,00	1 466,62

155	1 395,00	1 466,62
160	1 420,00	1 466,62
170	1 469,00	1 469,00
185	1 543,00	1 543,00
240	1 814,00	1 814,00

(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, article 21 de la convention (art. 11 de l'avenant n° 62).

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant aux annexes II et III de la convention collective est fixée comme suit :

(En euros.)

	A compter du 1er janvier 2016
Pour le salaire de base coefficient 200	6,685
Pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base)	4,239

La grille des salaires s'établit comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Grille de salaires indexée (*)	Salaire minimum à compter du 1er janvier 2016
200	1 337,00	1 466,62
240	1 507,00	1 507,00
330	1 888,00	1 888,00
400	2 185,00	2 185,00
430	2 312,00	2 312,00

(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, article 21 de la convention (art. 11 de l'avenant n° 62).

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Le salaire minimum conventionnel annuel brut applicable à compter du 1er janvier 2016 pour les entreprises ayant mis en place la nouvelle classification figurant à l'annexe I de l'avenant 62 de la convention collective est le suivant.

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum brut
1	19 100
2	19 637
3	20 321
4	21 500
5	23 440
6	25 400
7	28 300
8	32 265
9	38 070
10	47 210

Avenant n° 64 du 24 janvier 2017 relatif aux salaires minima (annexes I, II et III) au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	UPEMEIC FSE
Organisations de salariés	Fédération de l'assurance CFE-CGC FBA CFDT UNSA industrie

Préambule

En vigueur étendu

Comme indiqué en annexe I de l'avenant n° 62 au point 3 mise en œuvre dans l'entreprise :

« Les entreprises disposent d'un délai de 24 mois à compter de l'entrée en application du présent avenant, expirant au plus tard le 1er janvier 2018 pour réaliser la mise en œuvre de la classification. »

Pendant la période transitoire les deux systèmes, ci-dessous, cohabitent.

En vigueur étendu

Il a été arrêté ce qui suit :

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant à l'annexe I de la convention collective, est fixée comme suit :

À compter du 1er janvier 2017 :

- pour le salaire de base coefficient 100 : 11,345 € ;

- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,956 €.

La grille des salaires s'établit comme suit :

Coefficient	Grille des salaires indexée (*)	Salaires minima hors prime d'ancienneté à compter du 1ER janvier 2017
115	1 208,87	1 480,27
120	1 233,65	1 480,27
130	1 283,21	1 480,27
140	1 332,78	1 480,27
150	1 382,34	1 480,27
155	1 407,12	1 480,27
160	1 431,91	1 480,27
170	1 481,47	1 481,47
185	1 555,82	1 555,82
240	1 828,42	1 828,42

(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, article 21 de la convention (art. 11 de l'avenant n° 62).

Il a été arrêté ce qui suit :

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant aux annexes II et III de la convention collective est fixée comme suit :

À compter du 1er janvier 2017 :

- pour le salaire de base coefficient 200 : 6,738 € ;

- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,273 €.

La grille des salaires s'établit comme suit :

Coefficient	Grille des salaires indexée (*)	Salaires minima à compter du 1ER janvier 2017
200	1 347,70	1 480,27
240	1 518,61	1 518,61
330	1 903,17	1 903,17
400	2 202,28	2 202,28
430	2 330,47	2 330,47

(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, article 21 de la convention (art. 11 de l'avenant n° 62).

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Il a été arrêté ce qui suit :

Le salaire minimum conventionnel annuel brut applicable à compter du 1er janvier 2017 pour les entreprises ayant mis en place la nouvelle classification figurant à l'annexe I de l'avenant n° 62 de la convention collective, est le suivant :

(En euros.)

Niveau	Montant
1	19 278
2	19 820
3	20 510
4	21 700
5	23 658
6	25 603
7	28 526
8	32 523
9	38 375
10	47 588

Avenant n° 66 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	FSE,
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FBA CFDT ; UNSA industrie,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 67 du 21 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019

Signataires	
Organisations patronales	FSE,

Signataires	
Organisations de salariés	CFE-CGC ; SN2A CFTC ; FBA CFDT ; UNSA industrie,

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;
- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;
- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPP) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

- Avec l'État :
- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
 - une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siégera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2. Sections paritaires professionnelles

5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;
- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution

professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

Annexes

Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application

184 : Imprimeries de laur.

240 : Greffes des tribunaux de commerce.

454 : Remontées mécaniques et domaines skiables.

614 : Sérigraphie.

733 : Chaussure - Commerce de détail.

759 : Pompes funèbres et services funéraires.

843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.

915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.

953 : Charcuterie de détail.

959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

992 : Boucherie.

993 : Laboratoires de prothèses dentaires.

1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.

1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.

1147 : Cabinets médicaux.

1267 : Pâtisserie.

1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.

1408 : Combustibles (négoce et distribution).

1412 : Froid et connexes.

1483 : Habillement. - Commerce de détail.

1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.

1504 : Poissonnerie.

1512 : Promotion immobilière.

1527 : Immobilier.

1589 : Mareyage.

1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).

1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).

1619 : Cabinets dentaires.

1621 : Répartition pharmaceutique.

1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.

1921 : Huissiers de justice.

1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.

1978 : Fleuristes et animaux familiaux.

1982 : Médico-technique.

1996 : Pharmacie d'officine.

2098 : Prestataires de services.

2111 : Salariés du particulier employeur.

2205 : Notariat.

2219 : Taxis.
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.
2332 : Entreprises d'architecture.
2395 : Assistants maternels.
2596 : Coiffure.
2697 : Chasse.
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.
3013 : Librairie.
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.
3127 : Entreprises privées de services à la personne.
U2P nationale et territoriales.
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.
CPME nationale et territoriales.
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

I. - Règles de constitution

Article 1er

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la

législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

II. - Administration et fonctionnement

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre de travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
- une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
- une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;
- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

III. - Organisation financière

Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

IV. - Dispositions diverses

Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.

Textes parus au JORF

Arrêté du 18 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (n° 915)

Paru au JORF du 2014-01-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976, les dispositions de l'accord du 21 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 3.2 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 26 mars 2002, n° 00-17.231).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/39, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 octobre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (n° 915)

Paru au JORF du 2014-11-25

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976, les dispositions de l'accord du 4 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les termes : « Si un avis favorable est rendu » figurant au dernier paragraphe du deuxième tiret de l'article 9-5 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 6323-18 du code du travail.

L'article 13-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-1 du code du travail.

Article 2

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

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 décembre 2014 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (n° 915)

Paru au JORF du 2014-12-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976, les dispositions de :

- l'avenant n° 56 du 19 décembre 2012 relatif aux rémunérations mensuelles des personnels figurant à l'annexe 1 et de l'avenant n° 57 du 19 décembre 2012 relatif aux rémunérations mensuelles des personnels figurant à l'annexe 2 et 3, à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

- l'avenant n° 58 du 25 février 2014 relatif aux rémunérations mensuelles des personnels figurant à l'annexe 1 et de l'avenant n° 59 du 25 février 2014 relatif aux rémunérations mensuelles des personnels figurant à l'annexe 2 et 3, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives nos 2014/12 et 2014/41, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations

industrielles et commerciales (n° 915)

Paru au JORF du 2015-10-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976, les dispositions de l'avenant n° 60 du 6 février 2015, relatif aux rémunérations mensuelles des personnels figurant à l'annexe 1, et de l'avenant n° 61 du 6 février 2015, relatif aux rémunérations mensuelles des personnels figurant à l'annexe 2 et 3, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/30, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 juillet 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2016-08-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1er mars 1962 - c'est-à-dire occupant plus de dix salariés - du 8 octobre 1990 (n° 1597) et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Auvergne) sur le barème de salaires minimaux, conclu le 18 avril 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional (Auvergne) sur les indemnités de repas et de petits déplacements, conclu le 18 avril 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional (Rhône-Alpes) de revalorisation des appointements minimaux, conclu le 11 mars 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843) et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Ile-de-France) n° 50 relatif aux salaires, conclu le 7 janvier 2016 (BOCC 2016/21), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 5 aux accords départementaux du 20 juin 2012 (Bouches-du-Rhône) relatif aux salaires, conclu le 1er mars 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985 (n° 1408), les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 13 avril 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions du protocole d'accord sur la prime de collection, conclu le 21 avril 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988 (n° 1513), les dispositions de l'avenant n° 34 relatif aux salaires, conclu le 23 mars 2016 (BOCC 2016/23), à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales devenant par application de l'avenant n° 62 à la convention collective nationale de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations du 7 décembre 1976 (n° 915), les dispositions de l'avenant n° 63 relatif aux rémunérations mensuelles, conclu le 24 mars 2016 (BOCC 2016/23), à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 (n° 3109), les dispositions de l'avenant n° 6 relatif aux minima conventionnels, conclu le 23 février 2016 (BOCC 2016/21), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011 (n° 3013), les dispositions de l'accord relatif aux salaires, conclu le 5 février 2016 (BOCC 2016/22), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale de

l'industrie des métaux du Bas-Rhin du 4 avril 1996 (n° 1967), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif aux rémunérations, conclu le 2 mai 2016 (BOCC 2016/23), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir du 27 juillet 1978 (n° 984), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant relatif à la fixation d'une nouvelle valeur du point, aux rémunérations annuelles garanties et au montant de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail, conclu le 7 avril 2016 (BOCC 2016/21).

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG), conclu le 22 avril 2016 (BOCC 2016/23), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637), les dispositions de l'accord relatif aux salaires applicables au 1er avril 2016, conclu le 8 mars 2016 (BOCC 2016/21), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87) et de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135), à l'exclusion des entreprises procédant à la fabrication des produits en béton, et dans leur propre champ d'application territorial les dispositions de :

- l'accord régional (Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse) relatif aux salaires minima, conclu le 6 avril 2016 (BOCC 2016/21), dans le cadre desdites conventions collectives ;
- l'accord régional (Limousin) portant sur les salaires minimaux, conclu le 16 mars 2016 (BOCC 2016/23), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 14

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 15

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er. - Convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 - c'est-à-dire occupant plus de dix salariés - du 8 octobre 1990 (n° 1597).

Article 2. - Convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843).

Article 3. - Convention collective nationale des entreprises du négoce et de distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985 (n° 1408).

Article 4. - Convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303).

Article 5. - Convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988 (n° 1513).

Article 6. - Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales devenant par application de l'avenant n° 62, convention collective nationale de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations du 7 décembre 1976 (n° 915).

Article 7. - Convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 (n° 3109).

Article 8. - Convention collective nationale de la librairie du 24 mars 2011 (n° 3013).

Article 9. - Convention collective départementale de l'industrie des métaux du Bas-Rhin du 4 avril 1996 (n° 1967).

Article 10. - Convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir du 27 juillet 1978 (n° 984).

Article 11. - Convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863).

Article 12. - Convention collective des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971 (n° 637).

Article 13. - Convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135).

Fait le 29 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 1er août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés d'expertises et d'évaluations (n° 915)

Paru au JORF du 2017-08-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976, devenue convention collective nationale des sociétés d'expertises et d'évaluations par avenant n° 62 du 18 décembre 2015, les dispositions de l'avenant n° 64 du 24 janvier 2017 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

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

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er août 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 1er août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (n° 915)

Paru au JORF du 2017-08-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976, les dispositions de l'avenant n° 62 du 18 décembre 2015 portant révision et modification du titre de la convention collective nationale susvisée devenant convention collective nationale des sociétés d'expertises et d'évaluations.

Le 1er alinéa de l'article 3.2.1 de l'article 3.2 de l'avenant susvisé portant modification de l'article 5 de la convention collective est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'article 21.1 de la convention collective tel que modifié par l'article 11 de l'avenant susvisé est étendu sous réserve du respect des dispositions législatives prenant en compte d'autres périodes d'absence pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, notamment les articles L. 1225-16, L. 1225-24, L. 1225-65, L. 3142-20, L. 3142-28 et L. 3142-37 du code du travail.

L'article 16 de l'avenant susvisé portant modification de l'article 30.3.4 de la convention collective sont étendues sous réserve du respect des dispositions des articles D. 3121-20 à D. 3121-22 du code du travail et des dispositions de la première phrase de l'article D. 3171-11 du code du travail.

L'article 18 de l'avenant susvisé en tant qu'il porte modification de l'article 32.3 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3171-1 et D. 3171-5 du code du travail.

L'article 18 de l'avenant susvisé en tant qu'il porte modification de l'article 32.6 de la convention collective est étendu, à l'exclusion des dispositions de son deuxième alinéa pour cause d'inintelligibilité, seules les absences non rémunérées ou indemnisées pouvant en tout état de cause avoir un impact sur la rémunération du salarié.

L'article 19 de l'avenant susvisé en tant qu'il porte modification de l'article 33.1 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3221-58 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 1088-2016 du 8 août 2016 précitée.

L'article 19 de l'avenant susvisé en tant qu'il porte modification de l'article 33.3 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-59 et L. 3151-2 du code du travail.

L'article 19 de l'avenant susvisé en tant qu'il porte modification de l'article 33.4 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-58, L. 3121-59 et L. 3121-60 du code du travail.

Les stipulations relatives aux modalités de calcul de la majoration contenues aux 9e et 10e paragraphes de l'article 19 de l'avenant susvisé et portant modification de l'article 33.4 de la convention collective sont exclues de l'extension en tant qu'elles sont contraires aux dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail.

L'article 19 de l'avenant susvisé portant modification de l'article 33 de la convention est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° des articles L. 3121-64 II et L. 3121-65 II du code du travail.

Le 1er alinéa de l'article 32 de l'avenant susvisé portant modification de l'article 67 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-13 du code du travail.

Le 5e alinéa de l'article 33 de l'avenant susvisé portant modification des articles 68 et 69 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions combinées des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail.

L'article 33 de l'avenant susvisé portant modification des articles 68 et 69 de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions du code du travail prévoyant le versement d'une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

L'accord, qui ne prévoit pas au niveau de la branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er août 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n°2016/9, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 5 juillet 2018

Paru au JORF du 2018-08-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales devenue par application de l'avenant n° 62 Convention collective nationale de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations du 7 décembre 1976 (n° 915), les dispositions de l'avenant n° 65 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conclu le 5 avril 2017 (BOCC 2017/35), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'accord relatif à la création du CQP Conseiller-e commercial-e en formation, conclu le

14 septembre 2017 (BOCC 2018/9), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée Ports et Manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de l'avenant n° 2 du 16 février 2017 à l'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif conventionnel de la prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires (BOCC 2017/22), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 5

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales devenant par application de l'avenant n° 62 Convention collective nationale de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations du 7 décembre 1976 (n° 915).

Article 2

Convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 n° 1516).

Article 3

Convention collective nationale unifiée Ports et Manutention du 15 avril 2011 (n° 3017).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 24 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (n° 915)

Paru au JORF du 2019-02-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976, devenue convention collective nationale des sociétés d'expertises et d'évaluations par avenant n° 62 du 18 décembre 2015, les dispositions de l'avenant n° 66 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires annuels minima, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

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

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 8 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 juillet 2019 portant extension d'accords examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019

Paru au JORF du 2019-07-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596), les dispositions de l'accord du 11 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (BOCC 2019/28), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (BOCC 2019/28), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations du 7 décembre 1976 (n° 915), les dispositions de l'accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (BOCC 2019/28), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512), les dispositions de l'accord du 18 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (BOCC 2019/28), conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 6

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 (n° 2596).

Article 2 : convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527).

Article 3 : convention collective nationale de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations du 7 décembre 1976 (n° 915).

Article 4 : convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988 (n° 1512).

Fait le 19 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (3 décembre 2018)

Date du texte : 2018-12-03

Publié au BOCC N° : 20190028

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des sociétés d'expertise (FSE)
Organisations de salariés	Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE-CGC) (CFE-CGC) Union fédérale de l'Industrie UNSA (CFE-CGC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Date du texte : 2019-02-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
ARE	Aide au retour à l'emploi
ASS	Allocation spécifique de solidarité
BEP	Brevet d'études professionnelles
BP	Boite postale
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEA	Compagnie des experts agréés
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CPA	Compte personnel d'activité
CPF	Compte personnel de formation
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSP	Contrat de sécurisation professionnelle
CUI	Contrat unique d'insertion
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
FEC	Fédération des employés et des cadres
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSE	Fédération des sociétés d'expertise
GEEXI	Groupement européen des entreprises d'expertise industrielle
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IDCC	Identifiant de convention collective
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
PME	Petites et moyennes entreprises
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
RTT	Réduction du temps de travail
SABM	Salaire annuel brut médian
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNEA	Syndicat national des experts d'assurés
SPP	Section professionnelle paritaire
TPE	Très petite entreprise
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UPEMEIC	Union professionnelle des experts en matière d'évaluations industrielles et commerciales
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Chapitre VII : Maladie (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 37	10
	Chapitre VII : Maladie (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 37	10
Arrêt de travail, Maladie	Chapitre VII : Maladie (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 37	10
Champ d'application	Chapitre 1er : Champ d'application (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 1	1
	Chapitre 1er : Champ d'application (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 2	1
	Chapitre 1er : Champ d'application (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 2	1
	Chapitre 1er : Champ d'application (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 3	1
Congés annuels	Chapitre VI : Congés payés (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 36	10
Congés exceptionnels	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 41	11
Démission	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 42	11
Harcèlement	Préambule (Accord du 20 décembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité, et à la parité entre les femmes et les hommes)		51
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 44	11
	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 42	11
Maternité, Adoption	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 41	11
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Avenant n° 62 du 18 décembre 2015 modifiant l'intitulé de la convention collective nationale et divers articles (Avenant n° 62 du 18 décembre 2015 modifiant l'intitulé de la convention collective nationale et divers articles)	Article 30	42
	Chapitre XII : Rupture ou cessation du contrat de travail Démission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Préavis-Indemnités Démission-Licenciement (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 43	11
	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 44	11
	Mise et départ à la retraite (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 45	12
	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 42	11
Prime, Gratification, Treizieme mois	Chapitre II : Salaires du personnel administratif (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 20	4
	Chapitre II : Salaires du personnel administratif (Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.)	Article 21	4

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Avenant n° 44 du 13 avril 2004 relatif aux salaires personnel administratif (annexe I) (Avenant n° 44 du 13 avril 2004 relatif aux salaires personnel administratif (annexe I))		58
	Avenant n° 45 du 13 avril 2004 relatif aux salaires Collaborateurs commerciaux et techniques, cadres (Annexe II et III) (Avenant n° 45 du 13 avril 2004 relatif aux salaires Collaborateurs commerciaux et techniques, cadres (Annexe II et III))		58
	Avenant n° 50 du 27 octobre 2008 relatif à la valeur du point (Avenant n° 50 du 27 octobre 2008 relatif à la valeur du point)		59
	Avenant n° 51 du 27 octobre 2008 relatif à la valeur du point des annexes II et III (Avenant n° 51 du 27 octobre 2008 relatif à la valeur du point des annexes II et III)		59
	Avenant n° 52 du 15 avril 2010 relatif à la valeur du point (Avenant n° 52 du 15 avril 2010 relatif à la valeur du point)		60
	Avenant n° 53 du 15 avril 2010 relatif à la valeur du point (Avenant n° 53 du 15 avril 2010 relatif à la valeur du point)		60
	Avenant n° 54 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er janvier 2012 (Avenant n° 54 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er janvier 2012)		60
	Avenant n° 55 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er janvier 2012 (Avenant n° 55 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er janvier 2012)		61
	Avenant n° 56 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point de l'annexe I (Avenant n° 56 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point de l'annexe I)		61
	Avenant n° 57 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point des annexes II et III (Avenant n° 57 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point des annexes II et III)		62
	Avenant n° 58 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point (annexe I) au 1er janvier 2014 (Avenant n° 58 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point (annexe I) au 1er janvier 2014)		62
	Avenant n° 59 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point (annexes II et III) au 1er janvier 2014 (Avenant n° 59 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point (annexes II et III) au 1er janvier 2014)		63
	Avenant n° 60 du 6 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (annexe I) (Avenant n° 60 du 6 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (annexe I))		63
	Avenant n° 61 du 6 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (annexes II et III) (Avenant n° 61 du 6 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (annexes II et III))		64
	Avenant n° 63 du 24 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016 (Avenant n° 63 du 24 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016)		64
	Avenant n° 64 du 24 janvier 2017 relatif aux salaires minima (annexes I, II et III) au 1er janvier 2017 (Avenant n° 64 du 24 janvier 2017 relatif aux salaires minima (annexes I, II et III) au 1er janvier 2017)		65
	Avenant n° 66 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018 (Avenant n° 66 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018)		66
	Avenant n° 67 du 21 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019 (Avenant n° 67 du 21 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019)		67
Financement et prise en charge de la professionnalisation par l'OPCA (Accord du 4 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle)	Article 8	29	
Salaires à compter du 1er janvier 1986 (Avenant n° 15 du 24 mars 1986 relatif aux salaires (employés, agent de maîtrise, collaborateurs commerciaux et techniques, cadres))		57	
Salaires	Valeur du point au 1er janvier 2003 (annexe I) (Avenant n° 42 du 7 avril 2003 relatif aux salaires Personnel administratif (Annexe I))		58

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1976-12-16	Annexe III relative à la nomenclature des emplois cadres Convention collective nationale du 7 décembre 1976	20
	Annexe II relative à la nomenclature des emplois des collaborateurs commerciaux et techniques Convention collective nationale du 7 décembre 1976	19
	Annexe IV relative aux salaires Convention collective nationale du 7 décembre 1976	20
	Annexe I relative au barème des salaires mensuels minima du personnel administratif Convention collective nationale du 7 décembre 1976	18
	Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Etendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977.	1
1986-03-24	Avenant n° 15 du 24 mars 1986 relatif aux salaires (employés, agent de maîtrise, collaborateurs commerciaux et techniques, cadres)	57
1998-10-30	Avenant du 30 octobre 1998 relatif au mandatement pour les accords d'entreprises	20
2003-04-07	Avenant n° 42 du 7 avril 2003 relatif aux salaires Personnel administratif (Annexe I)	57
2004-04-13	Avenant n° 44 du 13 avril 2004 relatif aux salaires personnel administratif (annexe I)	58
	Avenant n° 45 du 13 avril 2004 relatif aux salaires Collaborateurs commerciaux et techniques, cadres (Annexe II et III)	58
2004-12-06	Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales	22
	Accord du 27 octobre 2008 relatif à la période d'essai	23
2008-10-27	Avenant n° 50 du 27 octobre 2008 relatif à la valeur du point	59
	Avenant n° 51 du 27 octobre 2008 relatif à la valeur du point des annexes II et III	59
2010-04-15	Avenant n° 52 du 15 avril 2010 relatif à la valeur du point	59
	Avenant n° 53 du 15 avril 2010 relatif à la valeur du point	60
2011-02-09	Adhésion par lettre du 9 février 2011 de la fédération des sociétés d'expertises à la convention	23
2012-02-06	Adhésion par lettre du 6 février 2012 du GEEXI à la convention	24
2012-05-03	Avenant n° 54 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er janvier 2012	60
	Avenant n° 55 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et à la valeur du point au 1er janvier 2012	61
2012-12-19	Avenant n° 56 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point de l'annexe I	61
	Avenant n° 57 du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima et à la valeur du point des annexes II et III	62
2013-05-21	Accord du 21 mai 2013 relatif à la désignation de l'OPCA AGEFOS-PME	24
2013-11-04	Accord du 4 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle	25
2014-01-04	Arrêté du 18 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (n° 915)	JO-1
2014-02-25	Avenant n° 58 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point (annexe I) au 1er janvier 2014	62
	Avenant n° 59 du 25 février 2014 relatif aux salaires minima et à la valeur du point (annexes II et III) au 1er janvier 2014	63
2014-11-25	Arrêté du 27 octobre 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (n° 915)	JO-1
2014-12-23	Arrêté du 15 décembre 2014 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (n° 915)	JO-1
	Avenant n° 60 du 6 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (annexe I)	63
2015-02-06	Avenant n° 61 du 6 février 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (annexes II et III)	64
2015-06-02	Adhésion par lettre du 2 juin 2015 de la fédération CFDT des banques et des assurances à la convention	33
2015-10-20	Arrêté du 13 octobre 2015 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (n° 915)	JO-2
2015-12-18	Avenant n° 62 du 18 décembre 2015 modifiant l'intitulé de la convention collective nationale et divers articles	33
2016-03-24	Avenant n° 63 du 24 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016	64
2016-08-09	Arrêté du 29 juillet 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-2
2017-01-24	Avenant n° 64 du 24 janvier 2017 relatif aux salaires minima (annexes I, II et III) au 1er janvier 2017	65
2017-04-05	Avenant n° 65 du 5 avril 2017 relatif à la création de la CPPNI	48
2017-08-08	Arrêté du 1er août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (n° 915)	JO-4
	Arrêté du 1er août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des sociétés d'expertises et d'évaluations (n° 915)	JO-3
2018-01-15	Avenant n° 66 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018	66
2018-08-07	Arrêté du 24 juillet 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 5 juillet 2018	JO-4
2018-08-18	Arrêté du 24 juillet 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 5 juillet 2018	JO-4
2018-12-03	Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (3 décembre 2018)	NV-1
2018-12-20	Accord du 20 décembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle, à la mixité, et à la parité entre les femmes et les hommes	51
2019-01-21	Avenant n° 67 du 21 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019	66
2019-02-14	Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (n° 915)	JO-5
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	67
2019-03-13	Accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	56
2019-07-26	Arrêté du 19 juillet 2019 portant extension d'accords examinés en sous-commission des conventions et accords du 13 juin 2019	JO-5

Index alphabétique

A

Accord designation de l'operateur de competences (OPCO) (3 decembre 2018) NV-1
Accord du 13 mars 2019 relatif a la designation de l'operateur de competences (OPCO des entreprises de proximite) 56
Accord du 20 decembre 2018 relatif a l'egalite professionnelle, a la mixite, et a la parite entre les femmes et les hommes 51
Accord du 21 mai 2013 relatif a la designation de l'OPCA AGEFOS-PME 24
Accord du 27 fevrier 2019 portant creation de l'operateur de competences des entreprises de proximite NV-1
Accord du 27 octobre 2008 relatif a la periode d'essai 23
Accord du 4 novembre 2013 relatif a la formation professionnelle 25
Accord professionnel du 27 fevrier 2019 relatif a l'OPCO des entreprises de proximite 67
Adhesion de la federation CFDT des banques et des assurances a la convention 33
Adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matiere d'evaluations industrielles et commerciales 22
Adhesion du GEEFI a la convention 24
Adhesion par lettre du 2 juin 2015 de la federation CFDT des banques et des assurances a la convention 33
Adhesion par lettre du 6 fevrier 2012 du GEEFI a la convention 24
Adhesion par lettre du 9 fevrier 2011 de la federation des societes d'expertises a la convention 23
Administration et fonctionnement 74
Affectation temporaire 7
Annexe 43, 47, 48
Annexe I Champ d'application 71
Annexe I Classification 13
Annexe I relative au bareme des salaires mensuels minima du personnel administratif 18
Annexe I relative au bareme des salaires mensuels minima du personnel administratif Convention collective nationale du 7 decembre 1976 18
Annexe II Exemple de grille de criteres classants a six degres 16
Annexe II relative a la nomenclature des emplois des collaborateurs commerciaux et techniques 19
Annexe II relative a la nomenclature des emplois des collaborateurs commerciaux et techniques Convention collective nationale du 7 decembre 1976 19
Annexe II Statuts de l'operateur de competences des entreprises de proximite 72
Annexe III relative a la nomenclature des emplois cadres 20
Annexe III relative a la nomenclature des emplois cadres Convention collective nationale du 7 decembre 1976 20
Annexe III Salaires minimaux conventionnels 17
Annexe IV
- Salaires 20
Annexe IV relative aux salaires Convention collective nationale du 7 decembre 1976 20
Annexes 43, 55, 71
Application de la convention collective 12
Autres domaines 53
Avantages acquis 12
Avenant du 30 octobre 1998 relatif au mandatement pour les accords d'entreprises 20
Avenant n° 15 du 24 mars 1986 relatif aux salaires (employes, agent de maitrise, collaborateurs commerciaux et techniques, cadres) 57
Avenant n° 42 du 7 avril 2003 relatif aux salaires Personnel administratif (Annexe I) 58
Avenant n° 44 du 13 avril 2004 relatif aux salaires personnel administratif (annexe I) 58
Avenant n° 45 du 13 avril 2004 relatif aux salaires Collaborateurs commerciaux et techniques, cadres (Annexe II et III) 58
Avenant n° 50 du 27 octobre 2008 relatif a la valeur du point 59
Avenant n° 51 du 27 octobre 2008 relatif a la valeur du point des annexes II et III 59
Avenant n° 52 du 15 avril 2010 relatif a la valeur du point 60
Avenant n° 53 du 15 avril 2010 relatif a la valeur du point 60
Avenant n° 54 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et a la valeur du point au 1er janvier 2012 60
Avenant n° 55 du 3 mai 2012 relatif aux salaires minimaux et a la valeur du point au 1er janvier 2012 61
Avenant n° 56 du 19 decembre 2012 relatif aux salaires minima et a la valeur du point de l'annexe I 61
Avenant n° 57 du 19 decembre 2012 relatif aux salaires minima et a la valeur du point des annexes II et III 62
Avenant n° 58 du 25 fevrier 2014 relatif aux salaires minima et a la valeur du point (annexe I) au 1er janvier 2014 62
Avenant n° 59 du 25 fevrier 2014 relatif aux salaires minima et a la valeur du point (annexes II et III) au 1er janvier 2014 63
Avenant n° 60 du 6 fevrier 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (annexe I) 63
Avenant n° 61 du 6 fevrier 2015 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2015 (annexes II et III) 64
Avenant n° 62 du 18 decembre 2015 modifiant l'intitule de la convention collective nationale et divers articles 33
Avenant n° 63 du 24 mars 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016 64
Avenant n° 64 du 24 janvier 2017 relatif aux salaires minima (annexes I, II et III) au 1er janvier 2017 65
Avenant n° 65 du 5 avril 2017 relatif a la creation de la CPPNI 48
Avenant n° 66 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018 66
Avenant n° 67 du 21 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019 66

B

Bilan de competences 30

C

Champ d'application 1, 24, 56
Champ d'application et portee de l'accord 51
Chapitre Ier
- Champ d'application 1
- Definition et nomenclature des emplois et fonctions 4
- Formation du contrat de travail-Embauchage 5
Chapitre II
- Duree et repartition de la duree du travail 5
- Duree-Denonciation-Revision 1
- Hygiene et securite 12
- Salaires du personnel administratif 4
Chapitre III 12
Chapitre III
- Affectation temporaire 7
- Liberte syndicale-Liberte d'opinion 2

- Salaires du personnel technique et commercial 4
- Chapitre IV
- Avantages acquis 12
- Delegates du personnel 4
- Promotion 9
- Chapitre IX
- Conge de maternite et d'adoption 11
- Chapitre V
- Application de la convention collective 12
- Comites d'entreprise 4
- Organisation du travail-Discipline generale 9
- Chapitre VI
- Conges payes 10
- Depot de la convention collective nationale de travail et date d'effet 13
- Chapitre VII
- Maladie 10
- Chapitre VIII
- Cures thermales 11
- Chapitre XI
- Permissions exceptionnelles 11
- Chapitre XII
- Rupture ou cessation du contrat de travail Demission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Preavis-Indemnites Demission-Licenciement 11
- Rupture ou cessation du contrat de travail Demission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Preavis-Indemnites Depart en retraite 12
- Rupture ou cessation du contrat de travail Demission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Preavis-Indemnites Indemnite de licenciement 11
- Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 74
- Comites d'entreprise 4
- Commission paritaire de validation 22
- Communication et promotion des dispositifs 55
- Composition de la commission paritaire de validation 21
- Conditions generales de travail 5
- Conge de maternite et d'adoption 11
- Conges payes 10
- Consultation des institutions representatives du personnel 27
- Contentieux 21
- Contenu des accords 21
- Contrat de professionnalisation 27
- Contribution au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 32
- Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matiere d'evaluations industrielles et commerciales du 7 decembre 1976. Etendue par arrete du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977. 1
- Convention collective nationale du 7 decembre 1976 1
- Creation de la CPPNI 48
- Cures thermales 11

D

- Definition 20
- Definition et nomenclature des emplois et fonctions 4
- Delai de prevenance en cas de rupture de la periode d'essai 23
- Delegates du personnel 4
- Denonciation (Duree. - Formalites. - Revision. - Denonciation) 24
- Depot de la convention collective nationale de travail et date d'effet 13
- Depot et publicite des accords 22
- Depot legal. - Entree en vigueur. - Extension 32
- Deroulement de carriere 22
- Designation de l'OPCA AGEFOS-PME 24
- Dispositions diverses 12, 78
- Dispositions generales 1, 57
- Droit individuel a la formation (DIF) 29
- Duree 22
- Duree de l'accord 32
- Duree de l'accord et entree en vigueur 55
- Duree de la periode d'essai 23
- Duree et repartition de la duree du travail 5
- Duree-Denonciation-Revision 1
- Duree. - Formalites. - Revision. - Denonciation 24

E

- Egalite professionnelle, mixite, parite entre les femmes et les hommes 51
- Embauchage (Formation du contrat de travail - Embauchage) 4
- Entree en vigueur 22
- Entree en vigueur. - Extension (Depot legal. - Entree en vigueur. - Extension) 25
- Entreprises visees 21
- Entretien de seconde partie de carriere 30
- Extension 22
- Extension (Depot legal. - Entree en vigueur. - Extension) 25

F

- Federation des societes d'expertises 23
- Financement de la formation professionnelle 31
- Financement et prise en charge de la professionnalisation par l'OPCA 29
- Fonctionnement de la commission 21
- Formalites 57

Formalites. - Revision. - Denonciation (Duree. - Formalites. - Revision. - Denonciation) 24

Formation 53

Formation du contrat de travail-Embauchage 5

Formation du mandataire 22

Formation professionnelle 25

Frais de deplacement 50

G

Garanties accordees au mandataire 22

H

Hygiene et securite 12

I

I. - Regles de constitution 72

II. - Administration et fonctionnement 74

III. - Organisation financiere 78

IV. - Dispositions diverses 78

J

Justification liee a l'absence de dispositions specifiques pour les entreprises de moins de 50 salaries 57

L

L'egalite professionnelle dans la branche 52

Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matiere d'evaluations industrielles et commerciales 22

Lettre d'adhesion du 6 decembre 2004 de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matiere d'evaluations industrielles et commerciales 22

Liberte syndicale-Liberte d'opinion 2

M

Maladie 10

Mandatement pour les accords d'entreprises 20

Modalites d'exercice du mandatement 21

Modification de l'article 8 49

Modification de l'article 9 49

Modification de l'intitule de la convention collective nationale et revision de la convention 33

N

Negociation par des representants elus du personnel 21

NIVEAU I 18

NIVEAU II 18

NIVEAU III 19

Nomenclature des emplois cadres 20

O

Objet 56

Objet du present accord 20

Observatoire prospectif des metiers et des qualifications de la branche 25

OPCO des entreprises de proximite 56, 67

Organisation du travail-Discipline generale 9

Organisation financiere 78

Organisme paritaire collecteur agree 24

P

Passeport orientation formation 31

Periode d'essai 23

Periode de professionnalisation 28

Permissions exceptionnelles 11

Plan de formation de l'entreprise 26

Portee de l'accord 32

Preambule 23, 24, 51, 56, 64, 65

Promotion 9

R

Recrutement 53

Regles de constitution 72

Remuneration du travail 4

Remuneration effective 52

Renouvellement de la periode d'essai 23

Retards et absences 9

Revision. - Denonciation (Duree. - Formalites. - Revision. - Denonciation) 24

Role de la commission paritaire de validation 21

Role et moyens des IRP 55

Rupture ou cessation du contrat de travail Demission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Preavis-Indemnites Demission-Licenciement 11

Rupture ou cessation du contrat de travail Demission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Preavis-Indemnites Depart en retraite 12

Rupture ou cessation du contrat de travail Demission-Licenciement-Cessation du contrat de travail Preavis-Indemnites Indemnite de licenciement 11

S

Salaires 59, 60
Salaires (Annexe IV
- Salaires) 20
Salaires (employés, agent de maîtrise, collaborateurs commerciaux et techniques, cadres) 57
Salaires à compter du 1er janvier 1986 57
Salaires Collaborateurs commerciaux et techniques, cadres (Annexe II et III) 58
Salaires du personnel administratif 4
Salaires du personnel technique et commercial 4
Salaires minima (annexes I, II et III) au 1er janvier 2017 65
Salaires minima au 1er janvier 2015 (annexe I) 63
Salaires minima au 1er janvier 2015 (annexes II et III) 64
Salaires minima au 1er janvier 2016 64
Salaires minima au 1er janvier 2018 66
Salaires minima au 1er janvier 2019 66
Salaires minima et valeur du point au 1er janvier 2014 (annexe I) 62
Salaires minima et valeur du point au 1er janvier 2014 (annexes II et III) 63
Salaires minima et valeur du point de l'annexe I 61
Salaires minima et valeur du point des annexes II et III 62
Salaires minimaux et valeur du point au 1er janvier 2012 (Annexe I) 60
Salaires minimaux et valeur du point au 1er janvier 2012 (Annexes II et III) 61
Salaires personnel administratif (annexe I) 58
Salaires Personnel administratif (Annexe I) 58
Section II Retards et absences. 9
Section paritaire professionnelle 32
Securisation juridique 57
Suivi de l'accord 22

T

Texte de base 1, 67
Titre I
- Dispositions générales 1
Titre II
- Remunération du travail 4
Titre III
- Conditions générales de travail 5
Titre IV
- Dispositions diverses 12
Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation 29

V

Valeur du point au 1er janvier 2003 (annexe I) 58
Validation des acquis de l'expérience 31

