

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : 1486 | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS  
D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

### **Accord du 27 juin 2023**

relatif à la sécurisation des parcours professionnels  
des acteurs du dialogue social

NOR : ASET2350888M

IDCC : 1486

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**SYNTEC ;**

**CINOV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FIECI CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**FSE CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Préambule**

La loi du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances du 22 septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social a créé le comité social et économique, instance unique de représentation du personnel se substituant aux anciens délégués du personnel, comités d'entreprise et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. À compter du 31 décembre 2019, le nombre de détenteurs de mandats a donc diminué.

Le 30 janvier 2020, les partenaires sociaux de la branche signaient donc un accord à durée déterminée afin d'accompagner les fins de mandats des représentants de salariés et syndicaux fortement mobilisés au titre de leurs mandats jusqu'à la mise en place de cette nouvelle instance. En septembre 2020, un avenant prolongeant le délai de saisine de la commission visée à l'article 4.3 a été conclu. Cet accord est arrivé à son terme le 29 janvier 2022.

Un certain nombre des salariés visés par cet accord et éloignés de leur métier d'origine sur une longue période, continuent à exprimer le besoin d'accéder prioritairement à la formation professionnelle et aux dispositifs de reconversion professionnelle. C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux de la branche ont décidé de réactiver le dispositif créé par l'accord du 30 janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025.

### Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application territorial et professionnel*

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

### Article 2 | *Bénéficiaires*

Les bénéficiaires du présent accord de branche sont définis par un double critère lié à la nature du ou des mandat(s) qu'ils occupaient et au temps qu'ils consacraient à l'exercice de leur(s) mandat(s), avant la mise en place du comité social et économique.

L'éligibilité au bénéfice du présent accord s'apprécie à la date de proclamation des résultats des élections du premier comité social et économique.

#### 2.1. Catégories de mandats concernés

**2.1.1.** Les salariés qui exerçaient un mandat électif ou désignatif au sein des instances de dialogue social d'entreprises, ayant pris fin au plus tard le 31 décembre 2019, ou, en cas de prolongation des mandats du comité d'entreprise au-delà du 31 décembre 2019, à la date de proclamation des résultats des élections du premier comité social et économique, sont visés par les stipulations du présent accord dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires suivantes :

- délégué syndical (art. L. 2143-1 et suivants du code du travail) ;
- délégué syndical central (ou selon les entreprises : « délégué syndical national », « délégué syndical UES », « délégué syndical groupe » ...) (L. 2143-5 du code du travail) ;
- représentant de section syndicale (art. L. 2142-1-1 et suivants du code du travail) ;
- membre élu du comité d'entreprise, du comité d'établissement (anciens articles L. 2322-1 et suivants du code du travail) ;
- membre élu du comité central d'entreprise (anciens articles L. 2327-1 et suivants du code du travail) ;
- membre du comité de groupe (art. L. 2333-1 du code du travail) ;
- membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen (articles L. 2342-9 et L. 2343-5 du code du travail) ;
- représentant syndical au comité d'entreprise et au comité d'établissement (ancien article L. 2324-2 du code du travail) ;
- représentant syndical au comité central d'entreprise (ancien article L. 2327-6 du code du travail) ;
- délégué du personnel (anciens articles L. 2312-1 et suivants du code du travail) ;
- membre élu du CHSCT (anciens articles L. 2381-1 et suivants du code du travail) ;
- membres de la délégation unique du personnel (anciens articles L. 2326-1 et suivants du code du travail) ;
- représentant syndical auprès du CHSCT (stipulation conventionnelle d'entreprise).

Les partenaires sociaux des entreprises peuvent, par la voie de la négociation collective d'entreprise, adapter ce périmètre en y intégrant d'autres mandats.

**2.1.2.** Les mandats ci-dessous, externes aux entreprises, sont également concernés par les stipulations du présent accord :

- conseiller prud'hommes (art. L. 2412-13 du code du travail) ;
- défenseur syndical (art. L. 1453-4 du code du travail) ;

- membre du conseil d’administration d’une mutuelle (art. L. 114-24 du code de la mutualité) ;
- membre du conseil d’administration d’une caisse de sécurité sociale (art. L. 231-2 du code de la sécurité sociale) ;
- conseiller du salarié (articles L. 1232-7 et suivants du code du travail) ;
- membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (art. L. 23-111-1 du code du travail).

**2.1.3.** Les salariés désignés par des organisations syndicales représentatives de salariés dans les instances nationales et régionales de branche telles qu’instituées par les différents accords, avenants et annexes de la convention collective nationale des bureaux d’études techniques, cabinets d’ingénieurs-conseils et sociétés de conseils bénéficient également des stipulations du présent accord :

- mandataires CPPNI (accord de branche du 14/12/2017) ;
- mandataires OPNC (accord de branche du 14/12/2017) ;
- mandataires CPNEFP (accord de branche du 30/10/2008 et ses avenants) ;
- mandataires CPNEFP statuant en matière de PSE (accord de branche du 30/10/2015) ;
- mandataires CPREFP (accord de branche du 25/06/2015) ;
- mandataires OPIIEC (accord de branche du 28/07/2003) ;
- administrateurs ADESATT (accord de branche du 25/10/2007 et ses avenants) ;
- mandataires ATLAS (conseil d’administration, bureau du conseil d’administration, sections paritaires professionnelles, commissions paritaires transversales) (accord de constitution du 20/12/2018) ;
- mandataires CPS santé (accord de branche du 7/10/2015 et ses avenants) ;
- mandataires CPS prévoyance (accord de branche du 27/03/1997 et ses avenants) ;
- mandataires CP-TPME (accord du 29/07/2020).

Le présent accord s’applique aux représentants des salariés et des syndicats disposant d’heures de délégation et détenteurs de mandats « lourds », dont le temps consacré à leur exercice a été impacté par la mise en place du comité social et économique, selon les conditions des articles 2.2 et 2.3 ci-après.

## 2.2. Temps consacré au mandat

Dans les entreprises de moins de cinq cents (500) salariés, les mandats dits « lourds » sont les mandats auxquels le salarié consacrait, avant la mise en place du comité social et économique, au moins 25 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l’établissement qui l’emploie, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d’heures de délégation attaché aux mandats.

Dans les entreprises de cinq cents (500) salariés et plus, les mandats dits « lourds » sont les mandats auxquels le salarié consacrait, avant la mise en place du comité social et économique, au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l’établissement qui l’emploie, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d’heures de délégation attaché aux mandats.

Les mandats extérieurs à l’entreprise sont chacun pris en compte pour 5 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l’intéressé ou à défaut, de la durée applicable dans l’établissement qui l’emploie. En tout état de cause, l’ensemble des mandats extérieurs exercés sont pris en compte au maximum pour 20 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l’intéressé ou à défaut, de la durée applicable dans l’établissement qui l’emploie.

Dans le cas particulier des salariés titulaires de mandats visés à l’article 2.1 du présent accord soumis à une convention individuelle de forfait annuel en jours, le mandat lourd est défini en

fonction du nombre de jours de travail compris dans la convention individuelle de forfait et des règles de calcul prévues par l'article R. 2315-4 du code du travail.

### 2.3. Condition liée à la diminution du temps consacré à l'exercice des mandats

Les salariés détenteurs de mandats « lourds » tels que définis ci-dessus, bénéficient des stipulations du présent accord de branche si, à la suite des premières élections du comité social et économique, le temps qu'ils consacrent à l'exercice de leur(s) mandat(s) a diminué et représente suite à cette diminution, selon la taille de l'entreprise, moins de 25 % ou bien moins de 30 % de la durée de travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

### 2.4. Délai pour bénéficiaire de l'accord

Pour bénéficier des stipulations du présent accord, les salariés répondant aux conditions des articles 2.1, 2.2 et 2.3 devront saisir, avec leur employeur, la commission mentionnée à l'article 4.3 dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, soit avant le 30 septembre 2024.

Dans tous les cas, le projet défini avec le salarié pourra se prolonger au-delà de cette échéance.

En cas de suspension du contrat de travail au cours de ce délai, pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, ou pour cause de congé maternité, ce délai est prolongé d'une durée égale à la durée de la suspension du contrat de travail, dans la limite de la durée de l'accord.

## Chapitre II Accompagner les fins de mandats « lourds »

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de sécuriser les parcours professionnels des salariés dont les mandats ont pris fin ou lorsque le temps consacré à ceux-ci a diminué du fait de l'instauration du comité social et économique. Cette démarche doit être menée conjointement par le salarié et l'entreprise, afin d'identifier toutes les options pouvant se présenter au salarié (retour à un poste opérationnel au sein de l'entreprise, préparation d'une reconversion professionnelle...).

Le présent accord met en place les garanties et les outils adaptés à ces différentes situations.

### Article 3 | Définition du projet professionnel

Les salariés visés au présent accord bénéficient à leur demande, d'un accompagnement relatif à leur parcours professionnel au moyen des stipulations suivantes.

#### 3.1. Entretien de repositionnement dans l'emploi

Les salariés visés par le présent accord bénéficient d'un entretien de repositionnement dans l'emploi avec leur employeur destiné à envisager leurs perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent contribuer à leur réalisation.

Cet entretien permet au salarié d'exprimer ses aspirations professionnelles et éventuellement à l'employeur de présenter des solutions potentielles. Un document écrit et daté expose ces éléments et décrit l'étape suivante à suivre par le salarié (bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle...). Cet entretien complète l'entretien professionnel éventuellement réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise, conformément aux articles L. 6315-1 et L. 2141-5 du code du travail.

### 3.2. Bilan de compétences

Les salariés ont droit à un bilan de compétences d'une durée de vingt-quatre (24) heures, dans les conditions de l'article L. 6313-4 du code du travail, permettant notamment une analyse des compétences acquises lors de l'exercice du mandat.

Le niveau de prise en charge financière par la branche sera défini dans le cadre de la politique de formation de la branche décidée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, Soutenir les compétences ».

Cette prise en charge est conditionnée à un co-financement de l'entreprise.

## Article 4 | *Mise en œuvre du projet professionnel*

Il est rappelé que, conformément aux prescriptions légales, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les partenaires sociaux reconnaissent le caractère prioritaire des besoins en formation professionnelle des salariés visés par le présent accord de branche.

### 4.1. Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un programme de développement des compétences liées au poste de travail du salarié pourra être défini conjointement avec l'employeur. Ce programme prend en compte les évolutions du métier d'origine et du poste de travail liées à l'évolution de l'entreprise, des outils, des technologies, des méthodes et des pratiques.

À cette fin, les salariés bénéficieront d'un accès prioritaire aux dispositifs de formation en lien avec leur activité professionnelle (certificats de qualification professionnelle (CQP), parcours certifiants et Pro-A). À ce titre et sous réserve d'un co-financement de l'entreprise, ils bénéficieront de conditions de prise en charge favorables dans le respect de la politique de formation de la branche définie par la CPNEFP et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, Soutenir les compétences ».

### 4.2. Projet de reconversion professionnelle

L'évolution permanente et rapide des métiers de la branche, peut rendre difficile le retour à l'activité professionnelle des salariés ayant exercé un ou des mandat(s) lourd. Pour répondre à ces situations, les partenaires sociaux s'engagent à réactiver un dispositif adapté aux personnes souhaitant s'engager dans une démarche volontaire de reconversion professionnelle.

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un projet de reconversion professionnelle pourra être exposé par le salarié et/ou proposé par l'entreprise.

Un dispositif d'accompagnement peut être mis en place pour soutenir le projet de reconversion professionnelle, intégrant :

- la définition du projet professionnel du salarié ;
- une évaluation des compétences à acquérir dans le cadre du projet professionnel ;
- la mise en œuvre d'un projet de formation adapté, et son ingénierie de financement au regard de l'ensemble des possibilités (financement entreprise/branche/fonds publics/CPF/ CPF de transition).

Le salarié souhaitant construire un projet de reconversion professionnelle bénéficie d'un accompagnement par une prestation de conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant le temps de travail.

#### **4.3. Instruction des projets de formation**

Les projets de formation entrant dans les cadres définis ci-dessus, seront instruits par une instance paritaire, en vue d'être validés et cofinancés par la branche, selon les dispositions définies par la politique de formation de la branche arrêtée par la CPNEFP. Les projets de formation devront respecter les critères suivants :

- le salarié est visé par les stipulations du présent accord ;
- le salarié et son employeur ont co-signé un document attestant de la date et de la tenue de l'entretien de repositionnement visé à l'article 3.1 du présent accord et constatant l'accord ou le désaccord sur le projet de repositionnement du salarié ;
- en cas de projet de reconversion professionnelle, le salarié a réalisé au moins un entretien avec un opérateur de CEP ;
- le projet intègre les moyens financiers mobilisés pour la réalisation des formations, et les cofinancements prévus. L'accord et la participation de l'entreprise au financement du projet, et, en cas de projet de reconversion professionnelle, la mobilisation du CPF de transition, constituent des critères déterminants lors de l'instruction du projet par l'instance paritaire. Cependant, en cas d'absence d'organisation, du fait de l'employeur, de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord de branche, dans les six (6) mois suivant son entrée en vigueur, soit avant le 31 mars 2024, le salarié pourra saisir la commission de sa propre initiative au cours des trois (3) mois suivant cette échéance.

Les modalités et le budget du dispositif d'accompagnement seront déterminés par la CPNEFP et mis en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, Soutenir les compétences ». La commission chargée de l'instruction des dossiers et ses modalités de recours à cette commission seront définies par la CPPNI.

#### **Article 5 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

### **Chapitre III Stipulations finales**

#### **Article 6 | Durée**

Le présent accord cessera de produire ses effets au 31 décembre 2025.

#### **Article 7 | Conditions de suivi**

Les parties signataires confient à la CPPNI la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base d'éléments chiffrés transmis par la commission chargée de l'instruction des projets de repositionnement dans l'emploi visée à l'article 4.3. La CPPNI appréciera notamment les éventuelles difficultés liées à l'absence de mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés et l'opportunité de prévoir des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés. À cette fin, la CPPNI se réunit six (6) mois puis douze (12) mois après l'entrée en vigueur de l'accord, puis enfin au terme de celui-ci.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 8 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de trois (3) mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

### **Article 8 | Conditions de révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

### **Article 9 | Conditions de dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis de six (6) mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénoncera l'accord, pourra accompagner sa notification d'un nouveau projet. La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

### **Article 10 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2023.

### **Article 11 | Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales.

### **Article 12 | Conditions d'adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

*Fait à Paris, le 27 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)