

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques
et de climatisation**

(Cadres, ingénieurs et assimilés)

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique**

Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (OETAM)

(7^e édition. – Avril 2004)

AVENANT DU 18 MAI 2006

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET0650698M

IDCC : 1256, 998

Entre :

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

D'une part, et

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

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

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

La fédération matériaux, céramique thermique Force ouvrière,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Champ d'application

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

- de la convention collective nationale des ouvriers, employés techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et génie climatique du 7 février 1979 ;
- de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983.

PRÉAMBULE

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

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

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

Par le présent accord les parties signataires entendent :

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

Article 1^{er}

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

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

Article 2

Egalité de traitement

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

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

Article 3

Accès à la formation professionnelle continue

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

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

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

Article 4

Déroulement de carrière

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

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

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

Article 5

Relations contractuelles de branche

5.1. Réunion paritaire annuelle de branche

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

Chaque délégation syndicale peut comprendre jusqu'à 4 personnes.

5.2. Négociations paritaires

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

Chaque délégation syndicale peut comprendre jusqu'à 4 personnes.

5.3. Groupes de travail paritaires

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

5.4. Réunions de la CPNE

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

5.5. Temps passé et frais engagés

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

Article 6

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

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

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

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Dérogations

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

Article 9

Révision

En application de l'article L. 132.7 du code du travail, les parties signataires ont prévu les modalités suivantes de révision du présent accord.

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

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée, avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la modification est demandée, des propositions de remplacement ;

- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 10

Dénonciation

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

Article 11

Formalités

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en vue de son extension.

Fait à Paris, le 18 mai 2006.

(Suivent les signatures.)