

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

## ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998 | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**

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

IDCC : 1256 | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE CLIMATISATION**

**(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

### **Accord du 21 mars 2021**

relatif à la valorisation des parcours des représentants du personnel

NOR : ASET2150699M

IDCC : 1256

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

**FEDENE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans la continuité des dispositifs existant dans la convention collective et dans un contexte d'évolution de plus en plus rapide de l'environnement concurrentiel, de la technologie, des métiers, des besoins des clients, les parties signataires souhaitent marquer l'importance qu'elles attachent à la qualité du dialogue social, qu'elles souhaitent responsable et constructif pour accompagner au mieux la branche et les entreprises.

Les parties souhaitent aussi avec l'évolution récente de l'organisation des instances représentatives, de la durée des mandats qui y est attachée, faciliter l'engagement des salariés, par la prise en compte de leur parcours et reconnaître ainsi leur contribution dans le dialogue social.

Face à cette évolution récente, les parties soulignent l'importance d'accroître des conditions favorables à l'attractivité et à l'exercice des mandats de représentation du personnel ainsi que de valoriser les compétences acquises par les salariés dans l'exercice d'un mandat, électif ou désignatif, dans la perspective de leur évolution professionnelle.

C'est à cette fin que les parties ont adopté les dispositions du présent accord.

## **Titre I Cadre général**

### **Article 1.1 | Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC<sup>[1]</sup> n° 1256).

### **Article 1.2 | Public visé**

Les dispositions du présent accord visent les salariés cadres, élus ou désignés, détenteurs d'un ou plusieurs mandats internes, au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et les membres permanents de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) cadres de la branche.

Les parties s'entendent pour préciser que les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des cadres visés au paragraphe 1 de l'article 1.2 du présent accord, et ce, quelles que soient les modalités d'organisation de leur temps de travail.

En vue de prendre en compte la pluralité des mandats, leur durée et le nombre d'heures de délégation qui y sont attachés, les parties ont prévu des dispositions de nature différente au bénéfice des représentants du personnel.

## **Titre II Mesures mises en œuvre à la prise de mandat**

### **Article 2.1 | Entretien individuel de prise de mandat**

Tel que prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail, à l'occasion de sa prise de mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical, ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi.

Les membres permanents de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) « Cadres » de la branche bénéficieront également de cet entretien.

Cet entretien, qui a pour objectif de définir l'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité au titre du mandat, portera notamment sur :

- l'inventaire des heures liées au mandat (délégation, réunions, transports...) ;
- l'adaptation de la charge de travail et l'organisation à mettre en place ;
- l'engagement de non-discrimination (formation, rémunération...) ;
- les conditions de prises des heures (prévisionnel) ;
- le rappel des droits et obligations.

Cet entretien, au cours duquel le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, devra être réalisé dans un délai maximum de 2 mois après son élection ou sa désignation.

Les parties signataires recommandent, lors des changements importants de responsabilité à l'occasion d'un nouveau mandat, la présence d'un représentant de la direction des ressources humaines et du manager au cours de cet entretien.

[1] IDCC : identifiant de la convention collective.

Elles recommandent également à la hiérarchie sollicitée pour un salarié détenteur de mandats non concernés par les dispositions législatives précitées, d'organiser un temps d'échange avec celui-ci, pour prendre en compte les effets de la prise de mandat sur son activité professionnelle.

Les parties rappellent que cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

## **Article 2.2 | Formation. Sensibilisation du management**

Afin de fluidifier le dialogue social dans l'entreprise, partager l'intérêt et la valeur ajoutée de celui-ci, une information ou une formation des managers – qui disposent dans leurs équipes des représentants du personnel – devra être organisée par l'entreprise sous le format qu'elle décidera.

Elles porteront plus spécifiquement sur le fonctionnement du dialogue social, le rôle des différentes instances représentatives du personnel et leurs modalités de fonctionnement (nature des mandats, heures de délégation, temps de réunion, convocation, prévenance, déplacements, les traçabilités éventuelles mises en place dans l'entreprise [bon de délégation] et les moyens éventuels mis à disposition).

L'entreprise s'attachera, par ailleurs, à adresser à chaque manager – disposant dans son équipe d'un représentant du personnel – une information écrite reprenant la nature des mandats occupés par son collaborateur et le cas échéant, le temps (conventionnel ou légal) imparti pour la tenue de ce mandat.

## **Article 2.3 | Formation des porteurs des mandats**

Les parties rappellent que dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique.

Tous les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient, par ailleurs, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'organisme choisi pour la formation doit être choisi dans la liste fixée par arrêté et tenir compte tant des caractéristiques de la branche que des entreprises.

# **Titre III Mesures mises en œuvre pendant la durée du mandat**

## **Article 3.1 | Entretien professionnel**

Comme tout salarié, le détenteur d'un mandat bénéficie tous les 2 ans, ou selon la périodicité prévue par accord collectif, d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

L'entretien permet également d'identifier les besoins de formation du salarié. À cette occasion, l'employeur fournit au salarié une information complète relative à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF).

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont définies au niveau de chaque entreprise, notamment en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats.

Il se déroule entre le salarié et son manager selon les règles de l'entreprise en la matière.

Lorsque les heures de délégations sont équivalentes à 100 % du temps de travail, l'entretien professionnel sera réalisé par un représentant de la direction des ressources humaines.

Les parties rappellent que cet entretien est à dissocier de l'entretien annuel d'évaluation.

Par ailleurs, tous les 2 ans, le déroulement de carrière des salariés exerçant une activité syndicale ou de représentant du personnel fera l'objet d'un examen tenant compte des connaissances acquises du fait de l'exercice du mandat.

### **Article 3.2 | Garantie d'évolution de rémunération**

Il est rappelé que la situation individuelle des représentants du personnel, en termes de rémunération – au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail – et de classification, doit être examinée, au même titre que celle de tous les salariés de l'entreprise, et être exempte de toute discrimination du fait de la détention du mandat.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants du personnel visés aux alinéas 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail au moins aussi favorables que celles mentionnées dans ce paragraphe, ces salariés, dont le nombre d'heures de délégation est supérieur sur l'année à 25 % de la durée de travail contractuelle bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

La catégorie professionnelle s'entend comme celle des cadres.

### **Article 3.3 | Formation**

Les signataires du présent accord rappellent que les titulaires de mandat électif ou désignatif, quelle qu'en soit la nature, bénéficient des mêmes accès à la formation que tous les salariés non détenteurs de mandat, particulièrement s'agissant du maintien et du développement de leurs compétences métiers, à travers les dispositifs de formation prévus par la réglementation en vigueur : plan de développement des compétences de l'entreprise, mobilisation de leur compte personnel de formation (CPF), VAE, bilan de compétences, etc.

## **Titre IV Mesures mises en œuvre à la fin du mandat**

### **Article 4.1 | Entretien professionnel de fin de mandat**

Conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail, lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce recensement concernera les titulaires de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail contractuelle.

L'entretien de fin de mandat permet d'échanger sur les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Il vise à échanger sur les souhaits du salarié dans le cadre de sa reprise pleine et entière de son activité dans l'emploi occupé ou un emploi équivalent en fonction des postes disponibles ou dans le cadre d'un projet professionnel.

L'anticipation étant un facteur clef de succès lors de cette étape, les parties conviennent que l'entretien devra être organisé 12 mois avant la fin de mandat – si le salarié a déjà exprimé un

souhait particulier dans le cadre de son entretien annuel – ou 18 mois au moins avant la fin du mandat, dans l'autre cas, pour l'inciter à engager une réflexion personnelle sur ce sujet.

Cet entretien vise à accompagner les représentants du personnel, acteurs de leur projet professionnel.

## **Titre V** **Accompagnement dans le projet professionnel à l'issue du mandat**

En vue d'accompagner au mieux les salariés détenteurs d'un mandat électif ou désignatif à l'issue de leur mandat, ceux-ci bénéficieront d'une formation de nature à faciliter, le cas échéant, une reprise d'activité totale ou partielle au sein de l'entreprise ou une réorientation professionnelle en adéquation avec les métiers de l'entreprise.

Par ailleurs, dans le cadre de sa reprise pleine et entière de son activité, les parties définiront les formations nécessaires sur lesquelles le salarié sera prioritaire ou les mesures d'accompagnements spécifiques adaptées à sa situation.

Elles veilleront également à prendre en compte le temps passé au titre du dialogue social par le salarié pour faciliter les aspects très opérationnels des formations métiers (tutorat, PST) et des outils et à prêter attention si besoin à l'intégration du salarié dans le collectif de travail.

Dans le cadre d'un projet professionnel, les salariés à l'issue de leur mandat pourront s'inscrire dans l'un des dispositifs ci-dessous.

Dans le cadre de ce projet professionnel, les parties entendent prendre en compte, par l'adoption de dispositions particulières, l'engagement important dans le dialogue social ceux dont le temps consacré à leur(s) mandat(s) (heures de délégation et temps passé en réunion avec l'employeur sur convocation) aura été supérieur à 70 % du temps de travail, qui auront exercé au moins 3 mandats et pour lesquels l'employabilité doit être préservée. (Ils sont appelés dans la suite de l'accord « acteurs majeurs »).

### **Article 5.1 | Bilan de compétences**

Ce bilan permet au salarié de définir avec l'aide d'un appui extérieur, ses capacités, ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel.

Il est réalisé, à l'initiative du salarié au moyen du compte personnel de formation, par l'application mobile et hors du temps de travail.

Les responsables des ressources humaines pourront accompagner le salarié sur le choix éventuel de l'organisme, à titre de conseil.

Pour les acteurs majeurs du dialogue social (définis ci-dessus), les parties conviennent que le coût du bilan de compétences sera financé par l'entreprise.

### **Article 5.2 | VAE**

Dans le cadre de son projet professionnel finalisé, le salarié peut souhaiter s'engager dans un dispositif de VAE.

Cette démarche est plus particulièrement destinée au salarié qui a exercé des responsabilités dans le cadre du dialogue social, pendant une durée significative, et souhaite faire valider les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, titre professionnel, CQP enregistré au RNCP ou certificats de compétences professionnelles (CCP) (voir annexe).

Les responsables des ressources humaines pourront accompagner le salarié sur le choix éventuel de l'organisme, dont l'inscription s'opère via l'application mobile « mon compte formation ».

Le coût de la VAE est pris en charge en totalité par le compte personnel de formation (CPF) du salarié.

Les entreprises faciliteront cette démarche par un accompagnement qui portera sur l'aide matérielle et logistique.

Pour les acteurs majeurs du dialogue social (définis ci-dessus), si lors du parcours de VAE, la validation partielle du diplôme ou titre requiert une demande de formation complémentaire, l'entreprise mettra en place un co-financement de la formation et prendra en charge le cas échéant entre 25 % et 50 % du coût pédagogique ; si le CPF du salarié n'est pas suffisant.

### **Article 5.3 | Autres dispositifs**

Les parties rappellent que le conseiller en évolution professionnelle (Apec, Pôle emploi ou « transition pro ») peut aussi permettre au salarié de mieux concevoir son évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

Si le salarié souhaite une reconversion professionnelle, il pourra recourir au CPF de transition et les parties rechercheront préalablement les possibilités de financement.

## **Titre VI Dispositions diverses**

### **Article 6.1 | Durée**

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC 1256).

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Les parties se retrouveront pour dresser un bilan à l'expiration de ce dernier.

### **Article 6.2 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

### **Article 6.3 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### **Article 6.4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 6.5 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'ar-

ticle L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

*Fait à Paris, le 21 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Certificats de compétences professionnelles (CCP) proposés par le ministère du travail

---

- Encadrement et animation d'équipe ;
- Gestion et traitement de l'information ;
- Assistance dans la prise en charge d'un projet ;
- Mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- Prospection ;
- Négociation commerciale ;
- Suivi du dossier social entreprise.