

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

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

**Accord-cadre du 22 octobre 2021**

relatif à l'innovation et à la performance sociale des entreprises

NOR : ASET2151089M

IDCC : 1486

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

**SYNTEC ;**

**CINOV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FIECI CFE-CGC ;**

**FEC FO ;**

**CFTC Média+,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par le présent accord, les partenaires sociaux s'engagent dans un cycle de négociations visant à contribuer à l'amélioration de la performance sociale des entreprises de la branche.

En effet, ils sont parfaitement conscients de l'impact positif, pour les entreprises et les salariés, de l'insertion par le travail d'une plus grande diversité d'actifs et de la mise en place de conditions favorables au bien-être au travail. La diversification des recrutements, le partage de la valeur, la santé et la prise en compte des situations de vie particulières sont vecteurs de progrès, d'innovation et d'attractivité qui favorisent l'emploi, la croissance de l'activité et la compétitivité des entreprises.

Cette conviction justifie qu'au-delà des actions déjà menées par le biais de la négociation de branche<sup>[1]</sup> et de l'ADESATT<sup>[2]</sup> dans ces domaines, les partenaires sociaux poursuivent leurs efforts par la construction d'une démarche cohérente de programmation des négociations relatives à la performance sociale des entreprises.

Au sein du présent accord-cadre, les signataires conviennent donc des thématiques de négociation que recouvrent l'innovation et la performance sociale, des objectifs à l'atteinte desquels devront contribuer ces négociations et du calendrier de négociations au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) sur ces sujets.

## **Article 1<sup>er</sup> | Détermination du champ territorial et professionnel**

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

## **Chapitre 1<sup>er</sup> Champ thématique de l'innovation et de la performance sociale dans la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils**

## **Article 2 | Thématiques de l'innovation et de la performance sociale**

Le présent accord-cadre traduit l'engagement des signataires d'accompagner les entreprises pour l'innovation et l'amélioration de leur performance sociale en fixant l'agenda de la négociation collective de branche sur les thématiques suivantes :

- la santé et la qualité de vie au travail ;
- la parentalité et les salariés ayant la qualité d'aidants familiaux ;
- l'inclusion des personnes nécessitant un accompagnement spécifique ;
- le partage de la valeur.

## **Article 3 | Thématiques relatives à l'environnement**

Les impacts du fonctionnement des entreprises de la branche sur l'environnement font pleinement partie des préoccupations des partenaires sociaux et feront donc l'objet de réflexions et de discussions indépendantes du cycle de négociation prévu par le présent accord, notamment dans le cadre de la négociation de « modernisation de la convention collective » dans ses dispositions relatives aux déplacements professionnels programmée à l'agenda social.

Les discussions autour de cette thématique devront viser à l'élaboration de stipulations conventionnelles ou de recommandations de Branche contribuant d'une part à la réduction des impacts préjudiciables sur l'environnement de la mobilité des salariés, de la transformation numérique et de la dépense énergétique notamment liée à l'occupation des locaux de travail et, d'autre part, à la promotion de bonnes pratiques en matière d'utilisation des outils de communication.

[1] Accord de branche du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux, accord de branche relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du 27 octobre 2014, accord de branche relatif à la complémentaire santé du 7 octobre 2015, accord de branche relatif à la formation professionnelle du 31 octobre 2019.

[2] Études « Santé au travail, prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail » de juin 2020, « Handicap et emploi » de décembre 2018, « Déplacements professionnels et articulation temps de vie des salariés » de décembre 2020, « État des lieux de la diversité en entreprise » de mars 2021.

Ces discussions seront précédées d'un diagnostic préalable et partagé sur l'empreinte environnementale des pratiques au sein de la branche en matière de mobilité, de communication et d'usage des outils numériques.

## **Chapitre 2 Objectifs des négociations de branche en faveur de l'innovation et de la performance sociale**

Les partenaires sociaux s'accordent pour que les négociations de branche relatives aux thématiques de la performance sociale décrites ci-dessus poursuivent des objectifs simples et lisibles pour l'ensemble des acteurs de la branche.

Pour chacune de ces thématiques, les objectifs que se donnent les partenaires sociaux sont décrits ci-dessous. Ils pourront évoluer en fonction de l'actualité et de l'ambition renouvelée des partenaires sociaux au moment de chaque négociation.

### **Article 4 | Santé et qualité de vie au travail**

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives à la santé et à la qualité de vie au travail devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- prévenir les risques professionnels et ainsi éviter l'effet des coûts cachés de la santé dégradée ;
- permettre à chaque salarié, quelle que soit l'organisation du travail mise en place au sein de l'entreprise, de travailler dans des conditions adaptées au bon accomplissement de sa mission et au maintien de sa bonne santé physique et mentale, notamment par le biais d'une meilleure prévention des risques psycho-sociaux ;
- faire de la qualité de vie au travail un levier possible d'attractivité des entreprises de la branche ;
- accompagner les entreprises dans la prévention du harcèlement et des comportements sexistes au travail ;
- prendre en compte les spécificités attachées aux salariés dits en attente de mission, inter-contrat, intermission ou interchantier.

### **Article 5 | Parentalité et aidants**

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives à la parentalité et aux aidants devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- favoriser la meilleure conciliation des vies professionnelle et personnelle des parents salariés, notamment concernant les parents salariés « isolés » ;
- faciliter le quotidien et la fluidité des parcours professionnels des salariés parents et des salariés ayant la qualité d'aidants familiaux.

### **Article 6 | Inclusion des personnes nécessitant un accompagnement spécifique**

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives à l'inclusion et aux publics spécifiques devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- accompagner les entreprises, en considérant leurs spécificités (effectif, secteurs), à impulser des politiques de ressources humaines tenant compte des diversités sociales en respectant l'égalité, à tous les niveaux, sans discrimination et en assurant une plus large inclusion ;
- insérer les jeunes, quel que soit leur niveau de qualification, afin d'améliorer leurs chances de réussite ;

- faciliter le maintien en emploi des salariés expérimentés et des seniors, veiller à leur évolution professionnelle et salariale, en affirmant la volonté de favoriser le « bien vieillir » au travail ;
- insérer les demandeurs d'emploi au sein des entreprises de la branche par la promotion de dispositifs de formation professionnelle permettant l'accès aux métiers de la branche ;
- améliorer l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche et permettre leur maintien dans l'emploi ;
- promouvoir les métiers de la branche auprès des femmes pour accroître leur taux d'emploi ;
- favoriser l'engagement des entreprises dans la vie culturelle, éducative, économique et sociale du territoire et à des projets collectifs de territoire.

## **Article 7 | Partage de la valeur**

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives au partage de la valeur devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- motiver davantage les salariés et les impliquer dans le partage des bénéfices et du profit intéressement, participation, épargne salariale... ;
- faire preuve de transparence et réduire les déséquilibres de répartition des rémunérations.

Ainsi, les partenaires sociaux examineront notamment l'opportunité de créer les conditions favorables à la mise en place d'un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale et notamment d'intéressement au sein des entreprises de la branche.

## **Chapitre 3 Calendrier des négociations de branche**

### **Article 8 | Calendrier des négociations**

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations dont les objectifs sont décrits aux articles précédents selon le calendrier suivant :

#### **Négociation relative à la qualité de vie au travail**

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation relative à la qualité de vie au travail, dont les objectifs sont décrits à l'article 4, au premier semestre 2022.

#### **Négociation relative à la parentalité et aux aidants**

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation relative à la parentalité et aux aidants, dont les objectifs sont décrits à l'article 5 au second semestre 2022.

#### **Négociation relative à l'inclusion et aux publics spécifiques**

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation relative à l'inclusion et aux publics spécifiques, dont les objectifs sont décrits à l'article 6, au premier semestre 2023.

#### **Négociation relative au partage de la valeur**

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation relative au partage de la valeur, dont les objectifs sont décrits à l'article 7, au second semestre 2023.

En fonction de l'actualité et de l'ambition partagée des partenaires sociaux à la date d'ouverture des négociations, les partenaires sociaux pourront décider de négocier plusieurs accords successifs par thème.

|                                    | 2022 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|------------------------------------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|                                    | J    | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D |
| Santé et qualité de vie au travail |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Parentalité et aidants             |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|                                    | 2023 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|                                    | J    | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D |
| Inclusion et publics spécifiques   |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Partage de la valeur               |      |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |

## Chapitre 4 Stipulations finales

### Article 9 | *Date d'effet. Durée de l'accord*

Le présent accord est applicable, à compter de sa signature, jusqu'au 31 décembre 2023.

### Article 10 | *Conditions de révision de l'accord*

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 la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet accord sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

### Article 11 | *Dépôt et extension de l'accord*

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

### Article 12 | *Conditions d'adhésion à l'accord*

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

### Article 13 | *Dispositions 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 dispositions 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.

*Fait à Paris, le 22 octobre 2021.*

(Suivent les signatures.)