

Accord du 01/122021 Relatif au dispositif Pro-A

Entre :

LA FEDERATION DES SERVICES ENERGIE ENVIRONNEMENT (FEDENE)

28 rue de la Pépinière - 75008 PARIS

d'une part,

et :

LA FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS CFTD

47/49 avenue Simon Bolivar – 75950 Paris cedex 19

LE SYNDICAT NATIONAL DU CHAUFFAGE ET DE L'HABITAT S.N.C.H affilié à la FEDERATION ENERMINE CFE-CGC

59/63 rue du Rocher – 75008 Paris

:

LA FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION DU BOIS ET DE L'AMEUBLEMENT CGT

Case 413 - 263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

LA FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE CONSTRUCTION

170, avenue Parmentier – CS 20006 - 75479 Paris cedex 10

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les métiers de la Branche Services à l'énergie poursuivent une importante mutation dans un environnement fortement marqué par objectifs ambitieux impulsés au niveau national comme européen et mondial, notamment par le développement des ENRR qui contribuent au développement du marché de l'efficacité énergétique.

Les enjeux économiques, technologiques, sociaux, environnementaux dans un monde placé sous le signe du changement permanent impliquent un véritable défi du développement des compétences tout au long de la vie pour tous et à tous les niveaux.

A cette fin, les parties signataires entendent accompagner les entreprises et les salariés des métiers des Services à l'énergie en favorisant la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (PRO A) qui a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

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

TITRE I : dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises visées par la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC¹ n° 1256).

Article 1.2 - Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A) pour les entreprises et les salariés entrant dans son champ d'application conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 1.3 – Salariés concernés

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, le présent accord concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés en activité partielle, les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée et plus particulièrement les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Dans tous les cas, les salariés ne devront pas disposer d'un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle inscrite au RNCP² correspondant au grade de licence.

¹ IDCC : Identifiant de la Convention Collective

² Registre National des Certifications Professionnelles

Article 1.4 – Durée de la PRO-A

Les partenaires sociaux s'accordent, conformément aux dispositions de l'article L.6325-12 du Code du travail, pour porter la durée de l'action à vingt-quatre mois pour tous les salariés qui préparent les certifications suivantes qui par nature exigent une durée de formation plus longue : Brevet de Technicien Supérieur (BTS), Baccalauréat Professionnel (Bac PRO), et Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP).

Les partenaires sociaux conviennent également, conformément aux dispositions de L.6325-11 du Code du travail, de porter cette durée de l'action à 36 mois pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Article 1.5 – Durée de la formation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à l'exception du socle de connaissances et de compétences, lorsque le dispositif de la reconversion ou de promotion par alternance comporte de la formation, celle-ci doit être comprise entre 15%, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

Les partenaires sociaux conviennent, toutefois, que la durée de la formation peut être supérieure à 25%, notamment lorsque les actions de formation ont pour objet de préparer des formations diplômantes ou des Certificats de Qualifications Professionnelles (CQP). Cette durée pourra être également supérieure à 25% dès lors que les actions de formations sont réalisées par les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

Article 1.6 – Certifications visées

Sont éligibles à la Pro-A, les certifications professionnelles suivantes :

BTS	MAINTENANCE DES SYSTEMES :	RNCP35338
BTS	OPTION A SYSTEMES DE PRODUCTION	RNCP35338
BTS	OPTION B SYSTEMES ENERGETIQUES ET FLUIDIQUES	RNCP35338
Mention Complémentaire	TECHNICIEN DES SERVICES DE L'ENERGIE	RNCP9154
BTS	FLUIDES-ENERGIES-DOMOTIQUE :	RNCP20807
BTS	OPTION A GENIE CLIMATIQUE ET FLUIDIQUE	RNCP20807
BTS	OPTION B FROID ET CONDITIONNEMENT D'AIR	RNCP20807
BTS	OPTION C DOMOTIQUE ET BATIMENTS COMMUNICANTS	RNCP20807
Licence Professionnelle	METIERS DE L'ENERGETIQUE, DE L'ENVIRONNEMENT ET DU GENIE CLIMATIQUE	RNCP30121
BTS	ELECTROTECHNIQUE	RNCP35346
BTS	NEGOCIATION ET DIGITALISATION DE LA RELATION CLIENT	RNCP34030
Titre Professionnel	TECHNICIEN SUPERIEUR DE MAINTENANCE ET D'EXPLOITATION EN CLIMATIQUE	RNCP34888
Licence Professionnelle	GESTION ET MAINTENANCE DES INSTALLATIONS ENERGETIQUES (MARNE LA VALLEE)	RNCP30073
	TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE EN GENIE CLIMATIQUE (LYCEE MAXIMILEN PERRET - GRETA MTI)	RNCP28743
BTS	CONTROLE INDUSTRIEL ET REGULATION AUTOMATIQUE	RNCP35384
Mention complémentaire	TECHNICIEN EN ENERGIES RENOUVELABLES : OPTION B ENERGIE THERMIQUE (MC NIVEAU IV)	RNCP15009
Mention complémentaire	OPTION A ENERGIE ELECTRIQUE	RNCP15009
Mention complémentaire	OPTION B ENERGIE THERMIQUE (MC NIVEAU IV)	RNCP15009
Mention complémentaire	MAINTENANCE EN EQUIPEMENT THERMIQUE INDIVIDUEL (MC NIVEAU V)	RNCP730
Licence Professionnelle	INSTALLATIONS FRIGORIFIQUES ET DE CONDITIONNEMENT D'AIR	RNCP30076
Titre Professionnel	TECHNICIEN DE CENTRE DE VALORISATION ENERGETIQUE	RNCP35079
Master	MANAGER EN ENERGIE	RNCP34732
Titre Professionnel	DATA ANALYST	RNCP34964
Titre Professionnel	DATA SCIENTIST	RNCP34545
Bachelor	BUT - RESEAUX & TELECOMMUNICATIONS : INTERNET DES OBJETS ET MOBILITE	RNCP35457
Titre Professionnel	DESSINATEUR CONCEPTEUR BIM BATIMENT ET ARCHITECTURE	RNCP34544
Titre Professionnel	DESSINATEUR PROJETEUR BIM	RNCP31947
Master et Licence Professionnelle	BATIMENT ET CONSTRUCTION OPTION MANAGEMENT ET GESTION DES BATIS (FACILITIES MANAGEMENT)	RNCP3477
Titre Professionnel	MANAGER IMMOBILIER	RNCP34918
BTS	GESTION DE LA PME	RNCP32360
BTS	SUPPORT A L'ACTION MANAGERIALE	RNCP34029
Titre Professionnel	ASSISTANT COMMERCIAL	RNCP6568
CCP	TRAITEMENT DES APPELS D'OFFRE	RS3391
Licence Professionnelle	ACTIVITES JURIDIQUES MARCHES PUBLICS	RNCP30218
Licence pro	CHEF DE PROJET E-COMMERCE	RNCP34179
Titre pro	COMPTABLE	RNCP34191
Titre Professionnel	DIPLOME DE COMPTABILITE ET DE GESTION	RNCP4875
Licence	DIPLÔME DE COMPTABILITE ET DE GESTION (DCG)	RNCP35526
Titre Professionnel	COMPTABLE	RNCP35056
BTS	CHARGE DE MARKETING DIGITAL	RNCP21701

Les partenaires sociaux précisent que les Certificats de Qualifications Professionnelles « d'Agent d'exploitation » et de « Technicien d'Exploitation » s'ajouteront automatiquement à cette liste dès lors qu'ils seront inscrits au RNCP.

Article 1.7 – Financement

Les frais pouvant être pris en charge dans le cadre du dispositif Pro-A sont en priorité les frais pédagogiques (liés aux actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, hors frais de certification) puis les frais annexes de transport et d'hébergement. La mise en œuvre du dispositif ne pourra entraîner aucune dépense à la charge du salarié. Le temps de formation réalisé pendant le temps de travail donnera lieu au maintien de rémunération.

Article 1.8 - Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées répondent aux problématiques de GPEC (notamment d'évolutions des compétences, de métiers en tension ou émergents...) identifiées au travers :

- d'une démarche prospective réalisée par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la Branche Energie – Environnement en septembre 2016 ([Annexe 1](#)),
- d'une Etude Prospective réalisée par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la Branche Energie – Environnement sur la transformation numérique des métiers /Energie-Environnement de Septembre 2019 dans le cadre de L'EDEC ([Annexe 2](#))

Elles visent également à répondre à la programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) a fixé des objectifs ambitieux en termes de :

- ✓ Hausse de la production d'énergie issue de sources renouvelables
- ✓ Baisse de la consommation d'énergie
- ✓ Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments
- ✓ La démocratisation de l'autoconsommation et de la production locale d'énergie

En effet, si les entreprises de la Branche bénéficient d'une dynamique de développement assuré de l'activité sur le long terme, elles doivent faire face à l'émergence d'une concurrence forte de nouveaux acteurs, d'une digitalisation de plus en plus poussée des équipements, ainsi que de fortes pressions de la part des clients.

Par ailleurs, la généralisation de nouvelles technologies, de nouveaux usages et de nouvelles pratiques combinant plusieurs technologies entre elles se caractérise par l'apparition, non exhaustive de :

- ✓ Nouvelles Technologies : Intelligence Artificielle
- ✓ Nouveaux Usages et Outils : IOT (Internet des objets), Réalité Virtuelle, Productivité Numérique
- ✓ Nouvelles Pratiques : Design d'expériences, Méthodes Agiles, Cyber-sécurité
- ✓ Prospective : Blockchain

Enfin, les certifications choisies permettent également de répondre aux métiers en tension, aux difficultés de recrutement ([Annexe 3](#)).

Les enjeux économiques, réglementaires et technologiques *dans un monde placé sous le signe du changement, de la complexité et de l'interdépendance, impliquent un véritable défi : celui de la compétence de tous ceux, à tous niveaux, confrontés à ces enjeux.*

Cet accord doit permettre d'encourager la mobilité interne choisie par la formation pour les métiers concernés.

L'ensemble de ces éléments d'analyse exposés ci-dessous de manière détaillée permettent de justifier le choix des certifications retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité des entreprises et du risque d'obsolescence des compétences des salariés.

* * * *

L'étude prospective réalisée par l'Observatoire des Métiers et des Qualifications fait apparaître que les entreprises de la Branche doivent relever 3 défis majeurs qui impactent les métiers :

DEFI 1 : Accroître le niveau de performance des entreprises pour qu'elles restent compétitives ;

DEFI 2 : Développer le sens du service pour répondre aux attentes des clients ;

DEFI 3 : Suivre l'évolution technologique des équipements et les réglementations pour rester les acteurs incontournables de la performance énergétique

Pour s'adapter aux évolutions de leur environnement et relever ces défis :

⇒ **Les entreprises de la Branche doivent élargir leur offre de services**

- Les entreprises élargissent leur offre pour se positionner sur les activités du multiservice / multi technique afin de ne pas perdre de marchés au profit de concurrents externes,
- Les entreprises – notamment les plus grandes - se positionnent sur les sujets à fort enjeu pour l'avenir de la branche, afin de remonter dans la chaîne de valeur et limiter le risque d'intermédiation sur leur marché : développement du BIM,
- Le recours à l'instrumentation des équipements permet d'offrir un complément aux prestations des entreprises pour s'affranchir de l'espace et du temps

⇒ **Les entreprises de la Branche doivent renforcer la culture du service pour répondre aux exigences des clients :**

- Les entreprises ont fait de lourds efforts pour soigner la relation au client,
- La notion de client évolue et devient pluriel (payeur, direction des achats, direction fonctionnelle..),
- Le rôle du technicien d'élargi dans la relation client, avec le soutien de sa hiérarchie.

L'adaptation de l'offre des entreprises a des impacts sur les organisations interne et l'organisation du travail, celle-ci se traduit par :

- Une optimisation importante des interventions techniques pour éviter les visites inutiles,
- Une réduction du nombre de strates de management dans les équipes opérationnelles,

- Une externalisation de certaines activités telles que les travaux ou certaines tâches de maintenance lourdes,
- Un nécessaire développement du travail en réseau / communautaire au sein des équipes techniques,
- Une plus grande proximité voire à des partenariats avec les constructeurs en raison de l'évolution technique et de la digitalisation des équipements
- L'apparition de Plusieurs nouveaux métiers qui s'intègrent dans les entreprises de la branche Énergie – Environnement :
 - Facility manager,
 - Métier de la donnée,
 - BIM Manager

⇒ **Les entreprises doivent également se « digitaliser »**

Cette digitalisation passe par :

- Le déploiement d'outils nouveaux, permettant d'optimiser le temps / les interventions des techniciens,
- Une diversification de l'outillage des équipes de terrain pour répondre aux exigences des clients

* * * *

Ces évolutions des entreprises impactent lourdement les métiers et les compétences des salariés :

- La digitalisation de l'activité bouleverse les compétences purement techniques sur le « cœur de métier » pour TOUS les profils de techniciens,
- La digitalisation des équipements entraîne mécaniquement un renforcement majeur des compétences **en électronique et électrotechnique** pour pouvoir exercer le métier,
- Une complexification et une spécialisation des compétences techniques en fonction des marques / des équipements limitent les capacités d'interventions lourdes des techniciens,
- Une dissociation des profils dans les équipes entre une majorité de techniciens polyvalents et quelques experts se créer,
- L'impression d'une « perte de technicité » du métier du fait de ces transformations des compétences techniques et de l'organisation des équipes

Cette évolution de la nature des compétences techniques s'accompagne en parallèle d'une montée du besoin sur des compétences d'autres natures :

- Le renforcement des contacts avec le client des exigences de celui-ci impose de se doter d'un « sens du service » très développé,
- En parallèle à la relation client, certains techniciens doivent renforcer leurs capacités à avoir le sens du service vis-à-vis de l'utilisateur (qui n'est pas le client),
- Le renforcement de l'autonomie des techniciens devient indispensable, dans la mesure de leurs responsabilités,
- L'évolution de la relation constructeur impacte les méthodologies de travail de techniciens,
- Un renforcement des connaissances réglementaires impacte à la fois les techniciens et les encadrants opérationnels

Métiers de technicien	Volume d'emploi	Dynamique de l'emploi	Difficultés de recrutement
Electricien	1	↑	1
Electromécanicien	2	↑	2
Chauffagiste	3	=	1
Frigoriste	2	↑	2
Climaticien	2	=	1
Technicien multi technique	3	↑	1
Plombier	1	=	1
Pilote d'installations	1	=	2

Face aux évolutions des métiers techniques de l'exploitation et les évolutions d'offre et d'organisation des entreprises, la posture des managers doit également évoluer :

- Le rôle des managers intermédiaires évolue vers une posture de facilitateur, d'accompagnateur, des salariés encadrés,
- À l'instar des techniciens, les managers intermédiaires doivent également développer leurs compétences commerciales et leur sens du service,
- La réduction des marges opérationnelles sur les contrats entraîne mécaniquement un renforcement des compétences du management intermédiaire sur le contrôle de gestion opérationnel,
- Un manager dans les métiers de l'exploitation doit savoir s'adapter et faire face à l'incertitude

Métiers de manager et de support à	Volume d'emploi	Dynamique de l'emploi	Difficultés de recrutement
------------------------------------	-----------------	-----------------------	----------------------------

l'exploitation			
Manager d'équipe	1	= ou ↓	0
Responsable d'exploitation	1	=	1
Analyste d'exploitation	1	↑	Entre 1 et 3 selon profil ingénieur, Data et Big Data
Ordonnanceur	1	=	1
Approvisionneur	1	=	1
Responsable de Maintenance UIOM	1	=	1

Les études font également ressortir une évolution

- des fonctions commerciales pour lesquelles on constate un élargissement du panel des compétences clés du métier, avec un besoin de renforcer les compétences commerciales pures dans un contexte de forte concurrence
- des fonctions DSI pour lesquelles on constate un développement tous azimuts des usages de solutions numériques qui mobilisent lourdement la DSI des entreprises avec à un fort rapprochement de l'exploitation dans les années à venir et une évolution des profils importante.
- des fonctions supports, telles que celles liées au secrétariat.

Fonction supports	Volume d'emploi	Dynamique de l'emploi	Difficultés de recrutement
Secrétariat	1	= ou ↓	1

* * * *

L'étude réalisée dans le cadre de l'Engagement de Développement des Compétences Numérique(EDEC) fait apparaître, quant à elle :

L'accélération de l'évolution des technologies informatiques couplées à la baisse des coûts matériels et logiciels va engendrer des changements de plus en plus importants dans les entreprises de la brancheEnergie-Environnement, quel que soient les métiers.

Certains métiers vont être plus impactés que d'autres:

- Les fonctions support et les managers, doivent dès maintenant fortement évoluer pour profiter des gains de productivité qu'apportent les logiciels en tant que service (SaaS) et l'automatisation du traitement de l'information-
- Les métiers techniques, seront de plus en plus sédentaires grâce à la connectivité des équipements, et de plus en plus connectés lorsqu'ils seront sur le terrain-
- Les **métiers liés à l'optimisation**, seront très demandés à court-terme (**data scientists**)pour absorber le nouvel afflux de données et leur traitement par Intelligence Artificielle,

L'adoption massive de ces nouvelles solutions dans les entreprises de la branche sera fortement liée à lacapacité des équipes informatiques de sélectionner, développer et mettre en place rapidement des solutionsorientée utilisateur, en utilisant des méthodes comme le Design d'Expérience et les Méthodes Agiles

Tous ces progrès ne sont pas réservés qu'aux grandes entreprises. Les TPE-PME peuvent en effet profiter de la baisse des coûts matériels et logiciels pour prendre de l'avance sur leurs plus grands concurrents qui prennent plus de temps à implémenter ces changements.

Afin de permettre aux actuels et futurs collaborateurs des entreprises de la branche d'être prêts aux grandsbouversements technologiques identifiés précédemment, nous recommandons aux départements formation et aux écoles de se concentrer sur les 5 compétences suivantes:

Compétence	Objectif	Formation initiale	Formation professionnelle
Prise en main rapide des outils numériques	Les professionnels doivent pouvoir rapidement prendre en main de nouveaux logiciels et appareils, ceux-ci étant susceptibles d'être remplacés ou modifiés de plus en plus souvent	Les apprenants doivent régulièrement utiliser de nouveaux logiciels. Idéalement, ils doivent apprendre à les utiliser par eux-même	Les formations aux nouveaux outils doivent être réalisées uniquement sous forme de résolution de cas d'usage : les apprenants doivent résoudre un exercice sans avoir vu comment le réaliser préalablement
Gestion de situations complexes et imprévues	Les professionnels doivent pouvoir résoudre des situations inconnues en utilisant des ressources documentaires et communautaires	Les apprenants doivent être majoritairement confrontés à des cas d'usages changeants et imprévus et apprendre à se servir des ressources à leur disposition	En formation continue, les professionnels doivent avoir accès à des sites et équipes tests et régulièrement être confrontés à de nouveaux cas d'usages
Apprendre à apprendre	Les professionnels doivent pouvoir être moteur et autonome dans l'acquisition de nouvelles compétences	Une partie du cursus doit être laissée à l'initiative de l'élève (par exemple, il a un examen sur un sujet mais doit se débrouiller avec ses camarades pour trouver les informations nécessaires)	Les apprenants doivent avoir dans leurs objectifs professionnels des nouvelles compétences à acquérir de manière autonome (lecture de livres, suivi de cours en ligne...)

Relations interpersonnelles	Les professionnels doivent pouvoir gérer la plupart des relations avec leurs collègues et clients, y compris les situations de crise	La plupart des projets sont effectués en groupe pour développer la collaboration en équipe. Idéalement, plusieurs de ces projets doivent être réalisés en conditions réelles avec de "vrais" clients (apprentissage)	Des formations aux relations interpersonnelles et à la gestion de situations de crises doivent être obligatoires pour tous les collaborateurs
Architecture des outils numériques	Les professionnels back-office (fonctions support, techniciens conseil, managers) doivent être capable d'automatiser leurs tâches en sélectionnant et interconnectant des outils numériques du marché	Tous les apprenants doivent avoir des notions de programmation informatique. Ils doivent également apprendre à avoir le réflexe de trouver le bon logiciel par rapport à leurs tâches et les installer	Les fonctions support doivent avoir accès à des logiciels SaaS et apprendre à les interconnecter entre eux pour créer des automatisations de tâches, sans le département informatique

* * * *

Enfin, la Branche professionnelle Energie Environnement connaît également un certain nombre de métiers en tension

Afin d'identifier l'ensemble de ses besoins actuels et futurs en termes de métiers et de compétences et de les formaliser, la Branche et l'OPCO 2 I ont souhaité interroger au 1^{er} semestre 2021 toutes les entreprises.

Pour mener cette enquête, la Branche a sollicité le cabinet COHDA.

Elle permet de confirmer de manière ciblée les besoins en compétences et en formation à accompagner prioritairement au travers de cet accord.

116 entreprises ont été sondées, représentant :

- ✓ 85% de l'effectif salarié de la branche
- ✓ 68% d'entreprises de moins de 50 salariés
- ✓ avec un périmètre d'actions départemental dans 67% des cas

Les 116 entreprises interrogées représentent 32 749 salariés au total (soit 85% de l'effectif salarié global de la branche).

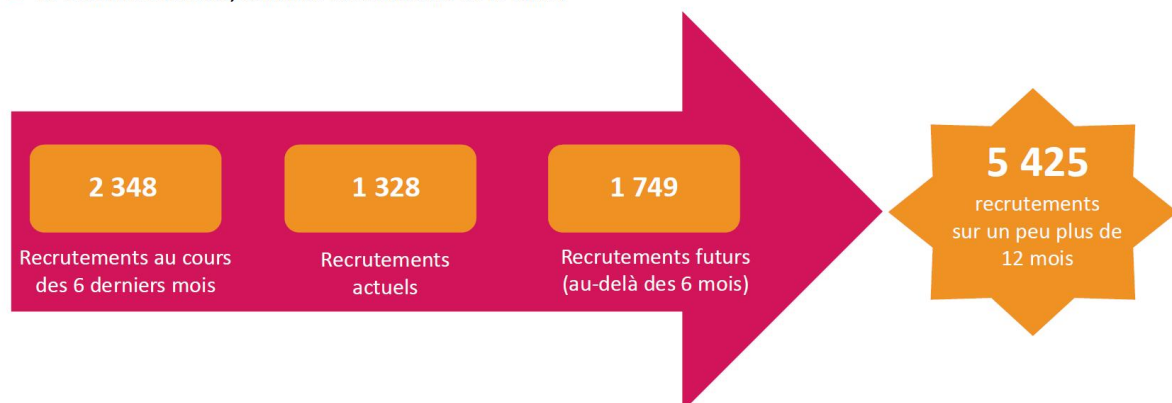
Cette étude confirme les difficultés chroniques de recrutements rencontrées par les entreprises de la Branche.

Elle recense près de 5 500 recrutements sur une durée d'un peu plus de 12 mois :

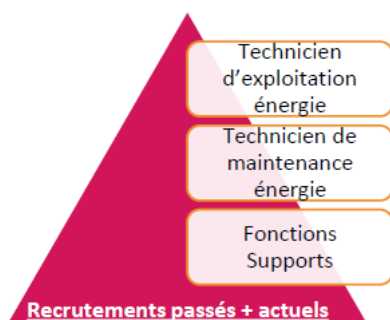
CE QU'IL FAUT RETENIR



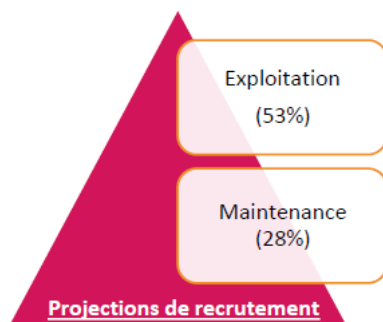
➤ La branche a recruté, continue et continuera de le faire :



La branche a recruté, continue et continuera de le faire, notamment sur 3 métiers phares :



Les projections de recrutement (au-delà des 6 mois) se concentrent autour de ces 2 catégories de métiers, pour réunir plus de 80% des besoins futurs :



2 métiers phares pour la branche, et des Fonctions Supports qui, au global, pèsent dans les recrutements avec la région Ile de France positionnée comme le 1^{er} employeur de la branche

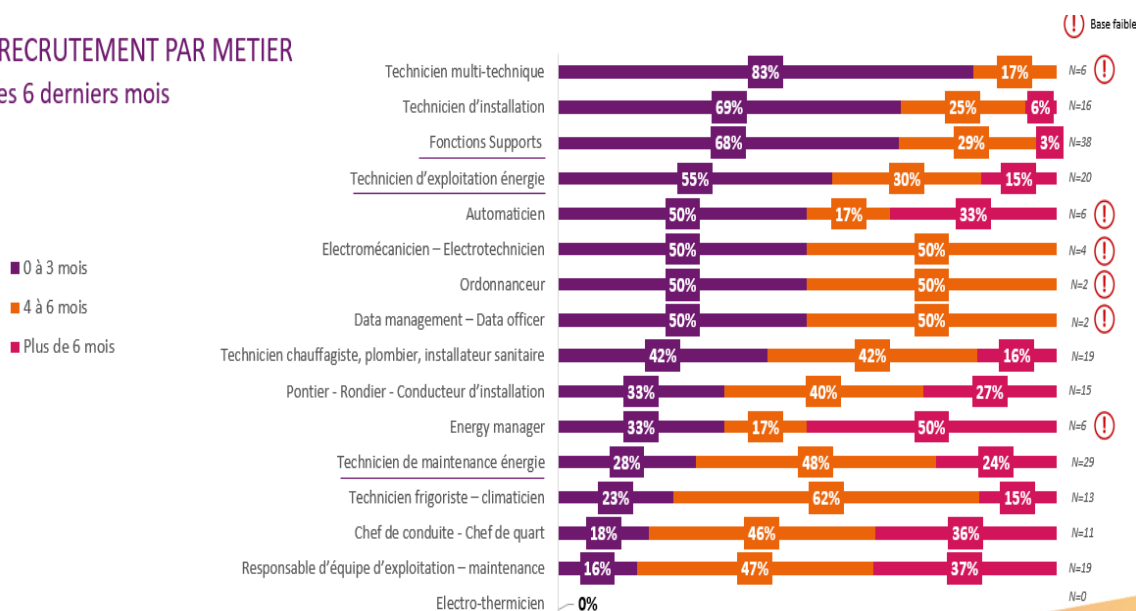
avec des difficultés de recrutement prononcées sur tous les métiers et tout le territoire même quand le volume de recrutement est faible.

Le TOP des métiers qui recrutent (passés, actuels et à venir) est quasiment stable et évolue à la hausse en proportion des recrutements globaux :

Recrutements passés (70%)	Recrutements actuels (77%)	Recrutements à venir (94%)
Technicien d'exploitation énergie Technicien de maintenance énergie Fonctions Supports Responsable d'équipe d'exploitation-maintenance	Technicien d'exploitation énergie Technicien de maintenance énergie Fonctions Supports Technicien chauffagiste, plombier, installateur sanitaire Responsable d'équipe d'exploitation-maintenance	Exploitation Maintenance Fonctions Supports Installation - Travaux

DÉLAI DE RECRUTEMENT PAR METIER

Au cours des 6 derniers mois



Titre II - Dispositions diverses

Article 2.1 - 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 2.2–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 (IDCC³ n° 1256).

³ IDCC : Identifiant de la Convention Collective

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se retrouver une fois par an pour dresser un bilan du dispositif avec l'aide d'OPCO2I.

Article 2.3- 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 2.4- Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par la législation et réglementation en vigueur.

Article 2.4 - Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal Officiel.

Article 2.5 - 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'article 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.

Accord Pro-Aen date du 01/12/2021

Pour la Fédération

FEDENE



Pour les organisations syndicales de salariés

FNCB-CFDT



CFE-CGC



CGT



FO

