

# ACCORD DE BRANCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ENTRE Le Syndicat ECF représenté par M.....*André Vincent*  
Le Syndicat IFEC, représenté par M.....*François P. Néchet*

D'UNE PART

ET La fédération CFDT, représentée par M.M.....*François Hugues et Denis Touah*  
La fédération CFE-CGC, représentée par M.....*F3c, efdt*  
La fédération CFTC, représentée par M.....*Mamadou Aminou BRUNEL*  
La fédération CGT, représentée par M.....  
La fédération CGT-FO, représentée par M.....*SIMON Fec. Fo*

D'AUTRE PART

Il a été convenu ce qui suit dans le cadre des dispositions de l'article L.934-2 du code du travail.

*B*

*S*

*A7B*

*VP*

*D.F.4*

# **SOMMAIRE**

## **PREAMBULE**

**ARTICLE 1 : PLAN DE FORMATION**

**ARTICLE 2 : LA PROFESSIONNALISATION**

**2.1 Les contrats de professionnalisation**

**2.2 Les périodes de professionnalisation**

**ARTICLE 3 : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

**ARTICLE 4 : LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION**

**ARTICLE 5 : VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

**ARTICLE 6 : LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

**ARTICLE 7 : L'OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS**

**ARTICLE 8 : ABROGATION**

**ARTICLE 9 : DUREE – FORMALITES – REVISION - DENONCIATION**

## **PREAMBULE**

La formation professionnelle est un moyen privilégié pour que les salariés développent des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques des cabinets et leurs aspirations individuelles et sociales.

Les parties signataires considèrent que le développement de la formation professionnelle continue est l'une des conditions de la modernisation, donc de la pérennité des cabinets par une politique active de l'emploi fondée sur l'investissement en ressources humaines notamment par la meilleure qualification des salariés.

Les parties contractantes considèrent la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son cabinet ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et l'exercice de ses aptitudes professionnelles ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :
  - du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur cabinet,
  - du droit individuel à la formation (DIF) mis en œuvre à leur initiative, en accord avec leur employeur,
  - du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative.
- concourir à la validation des acquis de l'expérience ;
- accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu ;

- favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement du cabinet, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.

Afin d'assurer la meilleure application du présent accord, son existence sera rappelée dans les documents remis au comité d'entreprise en vue de la délibération annuelle sur la formation continue.

Un exemplaire du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants sera mis à la disposition du personnel et de ses représentants.

## **ARTICLE 1 – PLAN DE FORMATION**

Le plan de formation comprend plusieurs catégories d'actions de formation conformément à l'article L.932-1 du Code du Travail.

### **Article 1.1 : Actions d'adaptation**

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer son adaptation au poste de travail constitue un temps de travail effectif.

### **Article 1.2. : Actions liées à l'évolution des emplois**

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou celles qui participent au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail. Toutefois, sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail. Les heures correspondant à ce dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration, dans la limite par an et par salarié de cinquante heures. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, les heures correspondant au dépassement ne s'imputent pas sur le forfait, dans la limite de 4% de celui-ci.

### **Article 1.3 : Développement des compétences dans le cadre du plan de formation**

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les huit jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou de forfait en heures sur l'année, dans la limite de 5% de leur forfait.

### **Article 1.3.1 : Actions menées pendant le temps de travail**

Les actions de formation dispensées à l'intérieur ou à l'extérieur du cabinet sanctionnées ou non par un diplôme, visent essentiellement soit à maintenir le niveau de qualification du personnel dans un contexte d'évolution technique du poste occupé ou de son environnement, soit à accroître la qualification du salarié dans le but de lui faire occuper un poste de qualification supérieure.

Il est rappelé que doit être préalablement porté à la connaissance de tout personnel concerné par une action de formation l'objectif de celle-ci. Ainsi, toute formation visant à maintenir le niveau de qualification n'a pas pour effet en soi de générer une promotion.

Par contre, si la formation a pour finalité d'accroître la qualification du salarié dans le but de lui faire occuper un poste de qualification supérieure, sa promotion à un emploi disponible est liée à la signature et au respect d'un avenant à son contrat de travail précisant :

- les conditions à satisfaire, notamment la capacité du salarié à assumer toutes les tâches du poste à occuper,
- les modalités de la promotion : une période probatoire avant affectation définitive au poste concerné peut être prévue. Dans ce cas, en cas d'échec, le salarié retrouve ses fonctions antérieures ou des fonctions équivalentes.

Par ailleurs, les salariés concernés, afin de leur permettre de faire état ultérieurement des formations internes et externes dont ils ont bénéficié au cours de leur carrière, se voient remettre, pour les stages ne débouchant pas sur un diplôme et à leur issue, une attestation de stage ou de cycle de formation délivrée par l'organisme de formation ou par l'établissement d'enseignement.

Cette attestation précise la nature, le contenu, la durée de la formation suivie et la ou les dates.

### **Article 1.3.2 Actions menées en tout ou partie hors temps de travail**

Les parties rappellent que s'agissant des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences, lorsque celles-ci se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail, un accord écrit entre l'employeur et le salarié, conclu avant le début de la formation, doit nécessairement définir les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises, ainsi que sur les conditions d'attribution de la classification correspondant à l'emploi qui sera occupé, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

## **Article 1.4 Priorités de la formation professionnelle dans le cadre du plan de formation**

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances, notamment dans le cadre des actions utiles à la modernisation des cabinets, en raison de la modification de leur environnement et de l'évolution technique, technologique et réglementaire, par des formations sur :

- la préservation de l'employabilité des premiers niveaux de qualification en leur apportant les formations de base, leur permettant ensuite d'accéder à des formations qualifiantes,
- l'évolution des emplois et des métiers et le reclassement du personnel concerné au sein du cabinet ou la reconversion à l'extérieur du cabinet,
- les évolutions de l'organisation du travail dans les cabinets qui favorisent la conduite du changement, l'animation des équipes, la transmission des savoirs...,
- le développement de la culture nécessaire au bon exercice des métiers de la branche,
- les connaissances requises permettant de s'adapter à l'évolution des techniques, de la réglementation et des technologies,
- la qualité,
- la sécurité,
- la connaissance du cabinet et de son environnement,

S'agissant de l'ordre de priorité des actions ci-dessus, celui-ci relève des cabinets selon leurs besoins.

Les parties signataires incitent également les cabinets à favoriser les formations débouchant sur des diplômes ou des titres homologués et faire en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

## **ARTICLE 2 - LA PROFESSIONNALISATION**

Les contrats ou périodes de professionnalisation permettent une personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Ils alternent :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, par le cabinet lorsqu'il dispose d'un service de formation,
- l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en cabinet d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

## **Article 2.1 - LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION**

Les parties se réfèrent à la réglementation applicable pour notamment leur conclusion et leur exécution. Dans ce cadre, elles conviennent de ce qui suit :

### **Article 2.1.1 Objectifs**

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Ils ont pour finalité d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles)
- une qualification professionnelle reconnue par la CPNE (Certificat de qualification professionnelle).
- une qualification professionnelle reconnue dans la convention collective de branche.

### **Article 2.1.2 Publics éligibles**

- Les jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle dans la branche ou ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche.
- Tout demandeur d'emploi, dès son inscription à l'ANPE.

### **Article 2.1.3 Liste non hiérarchisée des qualifications prioritaires**

- o BTS, DUT et DPECF ;
- o DECF ;
- o DESCF ;
- o Tout Certificat de Qualification Professionnelle qui pourrait être créé à l'issue de travaux de la CPNE de la branche;
- o Les formations permettant, en cas de succès, de remplir la fonction d'assistant (coefficient 220), d'assistant confirmé (coefficient 260), de cadre (coefficient 330) et de cadre confirmé (coefficient 385).

## Article 2.1.4 Rémunérations minimales

	<b>Qualification inférieure à baccalauréat professionnel, titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau</b>	<b>Qualification au moins égale à celle du baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau</b>	<b>Qualification au moins égale à un diplôme Bac+3</b>
<b>Jeunes âgés de moins de 21 ans</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 55% du SMIC pendant la 1<sup>ère</sup> année</li><li>• 65% du SMIC pendant la 2<sup>ème</sup> année</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 65% du SMIC pendant la 1<sup>ère</sup> année</li><li>• 70% du SMIC pendant la 2<sup>ème</sup> année</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 80% du SMIC pendant la 1<sup>ère</sup> année</li><li>• 85% du SMIC pendant la 2<sup>ème</sup> année</li></ul>
<b>Jeunes âgés de 21 à 25 ans</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 70% du SMIC pendant la 1<sup>ère</sup> année</li><li>• 80% du SMIC pendant la 2<sup>ème</sup> année</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 80% du SMIC pendant la 1<sup>ère</sup> année</li><li>• 85% du SMIC pendant la 2<sup>ème</sup> année</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 85% du SMIC pendant la 1<sup>ère</sup> année</li><li>• 90% du SMIC pendant la 2<sup>ème</sup> année</li></ul>
<b>Salariés de 26 ans et plus</b>	2 planchers à respecter : 85 % de la rémunération minimale conventionnelle pour le coefficient attribué et le SMIC		

## Article 2.1.5 Conditions de prise en charge

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base du forfait horaire défini par les textes réglementaires. Les travaux de la CPNE pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées.

Si la participation du salarié aux actions de formation décidées par l'employeur lui occasionne des frais supplémentaires par rapport à ceux requis pour se rendre au Cabinet (transport, hôtel...) l'employeur les prend en charge dans les limites et modalités habituellement pratiquées par le Cabinet.

## Article 2.1.6 Caractéristiques

### Article 2.1.6.1 Nature du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu sous la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée. S'il est conclu à durée déterminée, il est régi par la législation applicable aux CDD.

### Article 2.1.6.2 Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation, objet d'un contrat à durée déterminée ou celle qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée comprise entre six et douze mois.

Les signataires conviennent de la possibilité de porter la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation à vingt quatre mois :



- pour les personnes sorties du système éducatif sans avoir obtenu au moins le baccalauréat professionnel ;
- lorsque la nature de la qualification visée et déclarée prioritaire l'exige

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie mais aussi pour cause de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

### **Article 2.1.6.3 Durée de la formation**

La formation, (actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est mise en place par un organisme de formation ou par le cabinet lui-même, lorsqu'il dispose des moyens de formation nécessaires, adaptés, identifiés, structurés, répondant aux critères de prise en charge définis par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1.

La formation est d'une durée comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Lorsque le référentiel d'un titre, ou diplôme reconnu par l'Education Nationale, le requiert, les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25% de la durée du contrat, sans pouvoir dépasser :

- La durée prévue par ledit référentiel ;
- 45 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation dans le cadre de ce contrat.

Bénéficie de cet aménagement toute personne visée à l'article 2.1.2 poursuivant une formation diplômante dans le cadre dudit contrat.

### **Article 2.1.7 Missions confiées à la CPNE dans le cadre des contrats de professionnalisation**

En tant que de besoin, la CPNE pourra proposer aux partenaires sociaux de compléter ou mettre à jour la liste :

- des bénéficiaires prioritaires
- des durées des contrats, des durées de formation ainsi que la nature des certifications
- des qualifications professionnelles reconnues par la CPNE
- des formations particulières
- des diplômes ou des titres à finalité professionnelle

Ces priorités et conditions d'exercice sont mises en œuvre et suivies au sein d'une section professionnelle paritaire dédiée au sein de l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 et sont mentionnés dans un document que l'OPCA tient à disposition des cabinets et salariés relevant du champ d'application de l'accord.

### **Article 2.1.8 Tutorat**

Conformément à l'article L.981-3 du Code du Travail, un tuteur, volontaire, peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider au sein du Cabinet les personnes titulaires de ce type de contrats de travail.

Le tuteur est :

- soit un professionnel, inscrit à l'Ordre des experts-comptables ou à la Compagnie des commissaires aux- comptes,
- soit un salarié volontaire, titulaire d'une qualification au moins égale à celle que vise le contrat et pouvant justifier d'une expérience professionnelle minimale de deux ans.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, le nombre de salariés confiés à un tuteur est limité à deux ou trois simultanément, que ce soit au titre d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation, selon la distinction opérée par l'article D. 981-8 du code du travail. Il doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission d'accompagnateur du salarié en contrat de professionnalisation. L'ensemble du temps consacré à l'exercice de la fonction tutorale est traité comme temps de travail.

Afin de permettre aux tuteurs de remplir efficacement leur mission d'accompagnement et de valoriser l'exercice du tutorat, des modalités particulières relatives à cette activité seront mises en œuvre, en matière :

- De reconnaissance de cette activité de tuteur dans l'organisation et la charge de travail : cette mission sera inscrite dans les objectifs fixés lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 3, ces objectifs seront quantifiés, et les autres objectifs opérationnels seront par conséquent aménagés.
- De perspectives d'évolution professionnelle : l'expérience du rôle de tuteur doit être valorisée dans la carrière de la personne qui a accepté cette mission. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès à la VAE..

## **Article 2.1.9 Exécution du contrat de professionnalisation**

Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés du Cabinet dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation. La durée du travail du salarié, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée par le Cabinet.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

## **Article 2.2 LES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION**

### **Article 2.2.1 Publics et objectifs**

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Outre les bénéficiaires définis par la loi, ces périodes concernent également les salariés n'ayant pas bénéficié d'une formation depuis 5 ans, ceux ayant subi une absence supérieure à 12 mois (maladie, accident du travail, congé parental, etc...) et ceux occupant un emploi relevant du niveau 5 et du niveau 4 de la grille de classification de la convention collective nationale.

Elles concernent (personnes éligibles) :

- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies dans les préconisations des études prospectives et par la CPNE de la branche
- Les salariés qui après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de leur 45ème anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans le cabinet, souhaitent consolider leur carrière professionnelle, notamment en l'absence de formation suivie depuis l'entrée dans la branche,
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- Les femmes qui reprennent une activité professionnelle, après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental ou d'adoption
- Les salariés ayant subi une absence supérieure à 12 mois (maladie, accident du travail).
- Les travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation doit, notamment, leur permettre :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles).
- d'acquérir une qualification professionnelle définie par la CPNE
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNE.

### **Article 2.2.2 : Liste non hiérarchisée des publics prioritaires**

- Les salariés ayant subi une absence supérieure à 12 mois (maladie, accident du travail, congé parental etc...)
- Les salariés revenant de congé maternité ou d'adoption
- Les salariés âgés de plus de 45 ans ou ayant 20 ans d'activité professionnelle (coefficients 330 ou inférieurs)
- Les salariés occupant un emploi relevant du niveau 5 et du niveau 4 de la grille de classification de la convention collective nationale.
- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail

### **Article 2.2.3 : Parcours personnalisé de professionnalisation**

Les parties signataires s'accordent pour considérer que la période de professionnalisation est un espace de temps qui a pour but d'organiser un parcours de formation. Le parcours de formation du bénéficiaire est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. Lorsque le projet pédagogique le permet, les périodes de professionnalisation s'organisent par la succession d'enseignements théoriques et de mises en application pratique, le cas échéant dans le cadre défini par la CPNE.

### **Article 2.2.4 : Liste non hiérarchisée des qualifications ou des formations accessibles prioritairement**

Il s'agit de :

- o Tout Certificat de Qualification Professionnelle qui pourrait être créé à l'issue de travaux de la CPNE ;
- o Les formations permettant d'acquérir une qualification conduisant à une fonction d'assistant (coefficient 220), d'assistant confirmé (coefficient 260), de cadre (coefficient 330) et de cadre confirmé (coefficient 385).
- o Toute action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE.

### **Article 2.2.5 Modalités de mise en œuvre**

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés du cabinet ou de l'établissement.

Dans le cabinet ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

Le forfait horaire pris en charge par l'OPCA dans le cadre des actions d'accompagnement et de formation des périodes de professionnalisation est celui défini par les textes réglementaires. Les travaux de la CPNE pourront permettre de définir des barèmes différents de prise en charge selon les qualifications recherchées ou les formations.

Si la participation du salarié à des actions de formation décidées par l'employeur lui occasionne des frais supplémentaires par rapport à ceux requis pour se rendre au cabinet (transport, hôtel...) l'employeur les prend en charge dans les limites et modalités habituellement pratiquées par le cabinet.

#### **2.2.5.1 Pendant le temps de travail**

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation, pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

#### **2.2.5.2 En dehors du temps de travail**

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail en accord écrit entre l'employeur et le salarié selon les règles définies à l'article L. 982-4 du code du travail ; l'employeur définit dans ce cas, avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels le cabinet souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du droit individuel à la formation dans la limite de quatre vingt heures sur une même année civile. Dans ce cas l'accord écrit entre l'employeur et le salarié porte également sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Il porte aussi sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

#### **Article 2.2.6 Missions confiées à la CPNE dans le cadre des périodes de professionnalisation**

En tant que de besoin, la CPNE pourra proposer aux partenaires sociaux de déterminer, compléter ou mettre à jour :

- les objectifs prioritaires
- les qualifications et actions de formation accessibles.
- Les publics prioritaires au regard desquels l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 examine les demandes de financement présentées par les cabinets
- l'organisation des périodes de professionnalisation

Ces priorités et conditions d'exercice sont mises en œuvre et suivies par la SPP dédiée au sein de l'OPCA désigné par le présent accord et sont mentionnées dans un document que l'OPCA tient à disposition des cabinets et salariés.

## **ARTICLE 3 - L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

### **Article 3.1 Objet de l'entretien professionnel :**

L'entretien professionnel a pour finalité d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel. Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans un cabinet de la branche bénéficie, tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par le cabinet et, à sa demande, tous les ans.

La tenue des entretiens professionnels contribue également à l'élaboration du plan de formation adapté aux besoins du cabinet et des salariés.

L'objectif de ce processus d'entretien est notamment :

- de permettre au salarié d'exprimer ses besoins de formation ;
- de préciser l'étendue des missions et responsabilités ;
- d'évaluer les développements potentiels de carrière.
- de déceler les éventuelles actions de formation nécessaires à l'adaptation du salarié à son poste de travail, à l'évolution de son emploi ou au maintien dans son emploi ;
- favoriser l'accès des salariés expérimentés à la VAE.

### **Article 3.2 Déroulement de l'entretien professionnel :**

Afin de permettre aux salariés de se préparer aux entretiens dont il a défini les modalités après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur, prévient les salariés de la date de l'entretien au moins une semaine avant.

Les salariés sont à cette fin informés notamment sur l'objectif, le contenu de l'entretien et ses modalités se suivi. De plus, le cabinet laissera aux salariés un temps nécessaire à la préparation de cet entretien.

Au cours de cet entretien, pourront notamment être abordées les questions suivantes :

- information sur les dispositifs relatifs à la formation et à l'orientation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- identification des objectifs de professionnalisation pour améliorer les compétences du salarié ou renforcer sa qualification en vue d'anticiper l'évolution des technologies et l'organisation propre du cabinet,
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation.
- conditions de formation pendant ou en dehors du temps de travail,

L'entretien donnera lieu à la rédaction d'un document, proposé à la co-signature des parties, rappelant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié.

En cas de refus matérialisé du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

Les cabinets bénéficieront d'une formation pour la mise en œuvre des entretiens professionnels. L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 assure la prise en charge de la formation des salariés chargés d'assurer la mise en œuvre de ces entretiens professionnels selon des conditions définies par la CPNE de la branche.

### **Article 3.3 Passeport formation :**

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,
- les activités tutorales exercées,
- le ou les emplois tenus dans un même cabinet dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

## **ARTICLE 4 - LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (DIF)**

### **Article 4.1 Le crédit d'heures DIF**

#### **Article 4.1.1. Acquisition du DIF**

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, travaillant à temps plein, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans le cabinet bénéficie d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

A défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel reste plafonné à 120 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Les salariés employés en CDD bénéficient également du DIF dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant quatre mois au cours des 12 derniers mois. Ils en bénéficient au prorata temporis du temps travaillé en CDD sur cette période.

#### **Article 4.1.2. Modalités pratiques**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein bénéficient de 20 heures de DIF au 7 mai 2005 s'ils ont au moins un an d'ancienneté à cette date. Ils acquerront 20 heures de plus par année à chaque 7 mai.

Les salariés engagés après le 7 mai 2004 acquerront 20 heures par an à chaque anniversaire de leur engagement à partir d'un an d'ancienneté.

#### **Article 4.2 La mise en œuvre du DIF**

Les actions de formation susceptibles d'être retenues au titre du Droit individuel à la formation (DIF) sont :

- des actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances mentionnées à l'article L 900-2 du code du travail
- des actions de qualification prévues à l'article L 900-3 du code du travail
- des actions de développement des compétences

Le DIF est réalisé en dehors ou pendant le temps de travail.

Toute heure de formation en dehors du temps de travail donne lieu au versement par le cabinet d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette du salarié, en complément de sa rémunération mensuelle. Les modalités de détermination du salaire horaire de référence sont celles fixées par décret en fonction du total des rémunérations nettes perçues sur les douze derniers mois.

Quand les actions de formation se déroulent pendant le temps de travail, elles donnent lieu pendant ce temps au maintien par le cabinet de sa rémunération.

Chaque salarié est informé, annuellement, par écrit, du total de ses droits, selon une forme définie au sein du cabinet.

A la demande du salarié, notamment ceux ayant plus de 45 ans et ceux ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans le cabinet et avec l'accord écrit de l'employeur, des actions de formation peuvent faire l'objet d'une prise anticipée des droits à DIF non encore ouverts. L'accord entre l'employeur et le salarié doit régler les conséquences d'un départ du salarié avant l'acquisition de la totalité des droits ainsi utilisés.



### **Article 4.3 La procédure de demande de DIF**

La mise en œuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur.

Elle résulte d'une demande écrite du salarié et donne lieu à un accord passé entre l'employeur et le salarié notamment dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article 3 du présent accord.

La demande d'exercice du DIF portant sur une action de formation doit comporter les mentions suivantes :

- nature de l'action de formation ;
- intitulé de l'action ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action ;
- dates de début et de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- dénomination du prestataire de formation pressenti.

La demande d'exercice du DIF portant sur une action de bilan de compétences doit comporter les mentions suivantes :

- dates et durée du bilan de compétences ;
- dénomination de l'organisme prestataire.

La demande d'exercice du DIF portant sur une action de validation des acquis de l'expérience doit comporter les mentions suivantes :

- diplôme ;
- titre ou certificat de qualification postulé ;
- dates,
- nature et durée des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

- Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du code du Travail.
- Lorsque la réponse est négative, elle est faite par écrit et précise les motifs de désaccord.
- Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur ne parviennent pas à un accord, le salarié pourra s'orienter vers l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation, dont relève le cabinet.  
Lorsque cet organisme accepte la prise en charge de la demande de congé individuel de formation du salarié, l'employeur est tenu de verser à cet organisme :

- Le montant de l'allocation de formation correspondant au nombre d'heures prises en charge, dans la limite du nombre d'heures annuelles cumulées acquises par le salarié au titre de son droit individuel à la formation ;
- Le montant des frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

#### **Article 4.4 Les actions prioritaires**

Sont considérées comme prioritaires pour l'ensemble du personnel les actions d'entretien des connaissances ou de développement des compétences des salariés dans les domaines suivants :

- la filière diplômante Expertise comptable et Commissaire aux comptes ;
- les spécialisations techniques et sectorielles ;
- les formations permettant d'améliorer le fonctionnement interne du cabinet, notamment les formations au management
- les systèmes d'information et de communication.

Cette liste pourra faire l'objet d'un nouvel examen dans le cadre de la CPNE.

Cet examen portera également sur la répartition de la collecte entre le DIF, la professionnalisation et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### **Article 4.5. Prise en charge des frais**

Les frais liés aux actions de formation (frais pédagogiques), pris en charge par l'OPCA le sont sur la base du barème défini par les textes en vigueur, le cas échéant modulé sur proposition de la CPNE.

En cas d'absence d'intervention de l'OPCA ou en cas de prise en charge par l'OPCA inférieure aux frais susceptibles d'être engagés, l'employeur, le cas échéant par accord avec la représentation du personnel ou syndicale, pourra définir un plafond à sa prise en charge des frais non couverts par l'OPCA.

Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sont pris en charge selon les pratiques du Cabinet en matière de frais professionnels.

#### **Article 4.6 Le DIF et la rupture du contrat de travail**

En cas de licenciement du salarié, permettant l'exercice du DIF, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées, est calculé dans les conditions définies par la loi.

Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du délai-congé.

A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur. Dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le

salarié qu'il licencie de ses droits en matière de DIF, notamment de la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut, en accord avec l'employeur, bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai congé.

En cas d'exercice du DIF pendant le préavis à l'occasion de la rupture du contrat de travail, l'action de formation correspondante se déroule pendant le temps de travail.

## **ARTICLE 5 – VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)**

### **5.1 Dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE)**

Dans le cadre d'une démarche individuelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle.

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de cette démarche dans un dispositif de valorisation des personnes et confirment leur volonté de développer, pour les salariés qui le souhaitent, les actions d'information et les aides spécifiques à la constitution de leur dossier pour autant que cette démarche s'inscrive dans un véritable projet professionnel.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une expérience minimale d'activité de trois ans, en rapport avec la certification recherchée.

### **5.2 Information et aide aux démarches individuelles**

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

### **5.3 Mise en œuvre de la VAE**

Conformément à l'article L.992-8 du Code du Travail, les employeurs des salariés membres de jurys de validation des acquis de l'expérience sont tenus de leur accorder le temps nécessaire pour y participer. A ce titre, les salariés voient leur rémunération maintenue par leur employeur. L'employeur avance les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon les modalités fixées par la Section Professionnelle Paritaire (SPP).

L'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 rembourse à l'employeur le salaire et les éventuels frais de déplacement et de séjour, selon la procédure et les modalités fixées par la SPP.

Les frais exposés par les représentants des employeurs leur sont remboursés par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 pour les éventuels frais de déplacement et de séjour, et pour les indemnités de perte de ressources, si elles existent selon les procédures et les modalités fixées par la SPP.

## **ARTICLE 6 - LE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

### **Article 6.1 Désignation de l'OPCA de la branche**

A l'exception de la contribution au financement des congés individuels de formation qui relève de la compétence interprofessionnelle et régionale des FONGECIF, la collecte et la gestion des sommes versées au titre de la formation professionnelle par les cabinets relevant du champ d'application du présent accord sont assurées, par un OPCA désigné par accord distinct, au sein d'une SPP dédiée (Section Paritaire Professionnelle), dans les conditions définies aux articles 6.2 à 6.4 du présent accord.

### **Article 6.2 Cabinets employant moins de 10 salariés**

#### **Article 6.2.1**

La contribution est fixée à 0,55% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception, et affectées :

- à concurrence de 0,15% de ces rémunérations au financement des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation et au DIF selon les conditions et priorités définies aux articles 2 et 4 du présent accord. La CPNE est habilitée, en tant que de besoin, à proposer la révision de la quote-part de contribution affectée aux actions ci-dessus au vu des éléments communiqués par l'OPCA, désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1, sur l'utilisation des fonds par les cabinets de moins de 10 salariés.

- le solde du montant des versements, soit 0,4%, est affecté au financement :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du Plan de Formation du cabinet ou dans celui du DIF,
- de l'allocation de formation versée au salarié lorsque les actions de formation sont réalisées en dehors du temps de travail,
- et plus généralement, aux actions de formation imputables.

#### **Article 6.2.2**

Conformément à l'article 3 de l'Ordonnance n°2005-895 du 2 août 2005, relevant certains seuils de prélèvements obligatoires, les Cabinets qui en raison de l'accroissement de leur effectif atteignent ou dépassent au titre d'une année, pour la première fois, l'effectif de dix salariés restent soumis, pour ladite année et les deux années suivantes, à la cotisation de 0,55% mentionnée au 6.2.1.

Pour les quatrième et cinquième années, il sera également fait application des dispositions issues de l'Ordonnance n°2005-895 du 2 août 2005.

## **Article 6.3 Cabinets de 10 salariés et plus**

### **Article 6.3.1**

Les cabinets employant au minimum 10 salariés doivent consacrer chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue, une contribution minimale équivalant à 1,6% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans le cadre de cette contribution minimale, les cabinets doivent :

- 1)** effectuer un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence au FONGECIF dont elles relèvent.
- 2)** effectuer un versement de 0,50% du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 au sein de la SPP dédiée. Ces sommes sont mutualisées dès leur réception
- 3)** Verser à la SPP dédiée au sein de l'OPCA le solde légal du plan de formation non utilisé à l'échéance légale, pour abonder les fonds mutualisés du plan.

### **Article 6.3.2**

Conformément à l'article 3 de l'Ordonnance n°2005-895 du 2 août 2005, les Cabinets occupant de dix à moins de 20 salariés bénéficient d'une diminution de la contribution minimale de 1,6% dans les conditions fixées par l'Ordonnance.

Par ailleurs, les Cabinets qui en raison de l'accroissement de leur effectif atteignent ou dépassent au titre d'une année pour la première fois l'effectif de vingt salariés bénéficient d'une diminution de contributions dans les conditions fixées par l'Ordonnance.

Les dispositions applicables aux Cabinets qui atteignent ou dépassent l'effectif de vingt salariés pendant la période durant laquelle ils bénéficient des dispositions spécifiques aux Cabinets atteignant l'effectif de dix salariés ainsi que les dispositions applicables aux Cabinets qui atteignent ou dépassent la même année le seuil de dix et celui de vingt salariés sont celles prévues par l'Ordonnance sus-visée.

## **Article 6.4 – Utilisation de la contribution professionnalisation**

Les fonds issus des contributions professionnalisation de l'ensemble des cabinets, quel que soit leur effectif salarié (cotisations 0,15% ou 0,5%) destinées à financer les actions de professionnalisation et le DIF prioritaire sont mutualisés dès leur réception.

Un accord au sein de la SPP prévue à l'article 6.1 pourra définir les modalités d'utilisation équitables de ces contributions afin de permettre l'accès au financement de l'ensemble des cabinets. Dans ce cas, les partenaires sociaux prendront en compte les besoins liés à la professionnalisation et au DIF selon des critères tels que la taille et l'effectif,...

## **ARTICLE 7 - OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS**

Des travaux d'analyse et de préconisation sur les changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter de manière quantitative ou qualitative les emplois, notamment en terme de contenu et d'exigence de compétences, seront réalisés dans le cadre d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications propre à la branche des experts-comptables et des commissaires aux comptes.

La composition et le fonctionnement de cet observatoire seront définis par un accord ultérieur prenant en considération les éléments suivants :

- La création d'une structure juridique associative destinée à abriter cet observatoire à laquelle l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales sera invité à participer sous une forme à définir.
- Un comité paritaire de pilotage composé d'un nombre égal de représentants des syndicats de salariés et d'employeurs, signataires de cet accord, sera mis en place afin d'organiser les travaux de l'observatoire. Un représentant de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications des professions libérales mandaté par l'UNAPL sera invité à participer aux travaux du comité paritaire.

Les travaux visés au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article qui rassemblent les données et informations relatives aux emplois et aux qualifications, sont mis à la disposition de la CPNE et seront communiqués à l'Observatoire des métiers et des qualifications des professions libérales.

Les dépenses liées à ces travaux (étude, participations des représentants des syndicats...) seront prises en charge par l'OPCA désigné dans les conditions prévues à l'article 6.1 sur la part professionnalisation, sur la base d'un budget préalable d'action annuelle dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.

## **ARTICLE 8 - ABROGATION**

Le titre IX de la convention collective nationale des Cabinets d'Experts Comptables et de Commissaires aux Comptes est abrogé.

Sont maintenues provisoirement en vigueur les dispositions des articles 9.3.1, 9.3.2, 9.3.3, 9.3.4 et 9.3.6 qui cesseront d'être applicables avec la fin des contrats de travail en alternance.

## **ARTICLE 9 – DUREE – FORMALITES – REVISION - DENONCIATION**

### **Article 9.1 Durée – Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du \_\_\_\_\_ sous réserve du droit d'opposition organisé par l'article L.132-2-2 du Code du Travail. Conformément à l'article L.132-10 du code du travail, il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

### **Article 9.2 Révision**

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

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties 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 d'accord dans un délai de six mois à compter de la demande de révision, seront maintenues,
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

### **Article 9.3 Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L.132-8 du code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par LR/AR à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat-greffe des Prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de trois mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Fait à ..Paris.....  
Le .....S. avril 2007

Pour la fédération CFDT / F3C  
M.H. Denis TOUATI  
François HUGUES  
Pour la fédération CFE-CGC  
M.....

Pour ECF  
M. André Vincent  
Brunel

Pour la fédération CFTC  
Madame Ann Janni  
BRUNEL  
Brunel

Pour IFEC  
M. Franck PÉCHON  
Péchon

Pour la fédération CGT  
M.....

Pour la fédération CGT-FO  
M. C. SIMON  
Fec. FO

*[Signature]*

24  
ANB  
DT  
F4