

21 janvier 2011

Accord de branche du 30 Mars 2011 portant sur l'égalité professionnelle

Entre :

LA FEDERATION DES SERVICES ENERGIE ENVIRONNEMENT (FEDENE)

28 rue de la Pépinière - 75008 PARIS

Représentée par Monsieur Pierre DELABARRE, Président de la Commission Sociale

d'une part,

et :

**LA FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS
CFDT**

47/49 avenue Simon Bolivar – 75950 Paris cedex 19

Représentée par : *Monsieur MARION*

LA FEDERATION CFTC – CMTE CHIMIE, MINES, TEXTILE, ENERGIE

128, avenue Jean Jaurès – 93500 Pantin

Représentée par : *Madame BREGARD*

**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

Représenté par : *Monsieur DESWARTE*

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

Case 413 - 263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Représentée par : *Monsieur DALLEST*

LA FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE

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

Représentée par : *Monsieur SERRA*

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

JMB
JMB
AD
MB
PS

Préambule

Conscients de l'enjeu que représente, pour la branche professionnelle, la pratique de la mixité, de la diversité et de l'égalité professionnelle les parties signataires du présent accord entendent traiter de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les négociations de branche et s'inscrire dans le prolongement et le renforcement :

- De la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, entre autres textes normatifs.
- De l'article 23 de la Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, des dispositions de son avenant n° 26 du 16 juin 2005 relatives à l'égalité professionnelle prévues au préambule de la classification des emplois, de l'article 37 de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation, et de l'article 13 relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle de l'accord de branche portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 25 novembre 2004.
- De l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.
- De l'article 4 "Egalité professionnelle" de l'accord "ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise" et de l'accord "cadres" du 3 juillet 2009 relatifs aux rémunérations minimales.

A cet effet :

- Ils soulignent que le présent accord qui définit des dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés constitue un socle de référence destiné aux entreprises de la branche afin que chacune d'elles, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité et d'égalité professionnelle entre les salariés.
- Ils affirment que la mise en œuvre de cet accord devra s'appuyer sur le déploiement d'un ensemble de moyens appropriés au niveau des entreprises, notamment des actions de communication, de formation, d'information qui auront pour objectif de sensibiliser l'ensemble du personnel aux comportements susceptibles de porter préjudice à l'objectif poursuivi lequel vise à éliminer toute forme, même involontaire, de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de leur vie professionnelle.
- Ils considèrent que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche équipements thermiques, mis en place par l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, rappelé ci-dessus, doit être étroitement associé à la mise en œuvre du présent accord afin, notamment, de proposer à la CPNEFP, à sa demande, des mesures permettant de favoriser le développement de la mixité pour l'ensemble des métiers et plus particulièrement pour les métiers techniques.

- Ils affirment également que le déploiement des différentes actions préconisées par le présent accord relève de la responsabilité de la direction des entreprises et que ces actions requièrent, pour leur mise en œuvre, l'adhésion pleine et entière de l'ensemble des hiérarchies auxquelles devront être étroitement associées les instances représentatives du personnel en vue, notamment, d'identifier et de lever les obstacles susceptibles de freiner la mise en place des dispositifs convenus.
- Ils reconnaissent avoir pris connaissance du premier rapport de branche, daté de septembre 2008, sur la situation comparée de conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes et rappellent que ce rapport constitue un recueil de données qu'il conviendra d'approfondir afin de replacer les inégalités avérées dans le cadre des dispositions ou des objectifs fixés par le présent accord. Ce rapport de branche actualisé, sera susceptible d'être enrichi de nouveaux indicateurs proposés et validés par la CPNEFP et validés annuellement par les partenaires sociaux. Il sera régulièrement diffusé aux entreprises adhérentes.

En conséquence, ils conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

ARTICLE 2 : Recrutement

Le processus de recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations à l'embauche, instaurer ou renforcer la mixité dans les métiers et les emplois, organiser la diversité des équipes, et promouvoir l'égalité professionnelle.

A cet égard les parties signataires réaffirment leur volonté de s'opposer à toute forme de discrimination lors du déroulement des opérations de recrutement et rappellent que le choix des candidats doit être exclusivement fondé sur les compétences acquises au regard des compétences professionnelles requises pour l'emploi considéré.

La mise en œuvre de ce principe suppose que la rédaction des offres d'emploi à usage externe à l'entreprise ne fasse état d'aucun critère susceptible de faire échec à la lutte contre les discriminations et, afin de garantir l'égalité de traitement, les entreprises s'engagent à faire respecter ces principes par les cabinets de recrutement auxquels elles sont susceptibles de faire appel.

Les différentes étapes du processus de recrutement doivent être conduites de manière objective et transparente pour tous les candidats ou candidates, quel que soit l'emploi objet du recrutement, afin de garantir l'égalité de traitement à tous les niveaux et, à qualification professionnelle équivalente, le choix devra toujours s'opérer de manière à tendre vers une répartition femmes / hommes équilibrée. Les entreprises seront aussi attentives à une répartition équilibrée pour ce qui concerne les recrutements par la voie de l'alternance et ceux des candidats ou candidates à des stages en entreprises.

Dans toutes les entreprises, les recruteurs devront avoir été sensibilisés sur les dispositions légales en matière de non discrimination et, plus généralement sur le thème de l'égalité professionnelle ainsi que sur les dispositions spécifiques du présent accord.

ARTICLE 3 : Orientation professionnelle et mixité des métiers

Conscients de la structure spécifique de la profession au plan de la mixité des emplois les signataires du présent accord entendent développer les emplois féminins, entre autres dans toutes les activités nouvelles, notamment celles qui relèvent de la protection de l'environnement et entendent par ailleurs infléchir la tendance à la concentration de l'emploi masculin dans le secteur des techniciens de terrain.

A cet effet, ils reconnaissent que les actions à engager sont de différents ordres et que celles-ci sont à la fois internes et externes à l'entreprise. Les actions internes visant principalement à organiser le travail et si possible l'ergonomie des postes de telle sorte que les emplois qui structurent l'entreprise soient accessibles à toutes les catégories de personnels. Les actions externes visant à développer l'image des métiers au sein desquels existe un fort déséquilibre entre hommes et femmes en vue de lever les préjugés infondés.

Afin de mettre en œuvre ces dispositions la CPNEFP donnera pour mission à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de lui proposer un répertoire de métiers, notamment à caractère technique, susceptible de tendre vers un taux de mixité accru, accompagné, le cas échéant, de propositions d'aménagements pour parvenir à cet objectif.

Des actions de communication, externes à l'entreprise, devront être déployées à l'occasion de manifestations nationales ou régionales du monde de l'éducation et seront appuyées par des démarches dans les établissements scolaires, universitaires, centres de formation en alternance, par le canal du réseau des "Correspondants Régionaux Formation" de la branche en vue, notamment, de promouvoir l'accès de femmes à des emplois de techniciens.

ARTICLE 4 : Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Les parties signataires soulignent l'intérêt que doivent trouver les entreprises et les salariés dans le juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

A cette fin, elles entendent donner à chaque salarié(e) la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle dans la mesure où la souplesse et la flexibilité souhaitée restent compatibles avec l'organisation du travail et ne génère pas d'inégalité de traitement.

Les entreprises veilleront à ce que les réunions professionnelles soient, dans la mesure du possible, organisées dans le cadre des horaires de travail de l'établissement considéré.

En outre, et tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein l'employeur permettra, dans la mesure du possible, le passage à temps partiel des salariés(es) qui en feraient la demande, En cas de refus de l'employeur, ce refus devra être motivé. L'employeur veillera à s'assurer que la charge de travail des intéressés est réduite au prorata et que cette disposition ne constituera pas une entrave au développement des qualifications et du déroulement de carrière du demandeur.

Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le Code du travail.

L'employeur informera les institutions représentatives du personnel des demandes de passage à temps partiel.

ARTICLE 5 : Parentalité

Les parties signataires rappellent que l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation prévoient différentes dispositions auxquelles s'ajoutent celles du code du travail.

Outre ces dispositions les entreprises, par le présent accord, s'engagent à respecter le principe selon lequel la parentalité qui se définit comme la condition d'une personne ayant à charge au moins un enfant, quel que soit son âge, n'a pas d'incidence sur l'évolution professionnelle du salarié.

A cet égard les entreprises s'engagent notamment, à ce que les salariés(es), en congé de maternité ou d'adoption, bénéficient des mesures collectives de revalorisation des salaires de leur catégorie et veilleront à ce que leur situation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption soit sans effet sur leur évolution salariale afin de favoriser l'égalité salariale recherchée et de lutter contre les disparités qui ne seraient pas licites car ne reposant pas sur des raisons à la fois objectives, matériellement vérifiables et pertinentes. Elles veilleront aussi à ce que ces congés n'entraînent pas un gel des droits en matière de formation.

Au retour de congé au titre des articles 32 et 28 visés ci-dessus le salarié bénéficiera d'un entretien individuel avec son employeur relatif aux conditions de reprise de son activité et au cours duquel sont, le cas échéant et en fonction de la durée du congé, abordées les questions de formation, de rémunération voire d'orientation professionnelle.

Dans le cas particulier d'hospitalisation d'un enfant mineur du salarié et sous réserve d'un certificat médical d'hospitalisation il sera accordé au salarié des aménagements d'horaire dans le respect de la législation du travail.

En cas de maladie ou d'accident des enfants, des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel cadre et O/ETAM sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des trois premiers jours de la maladie ou de l'accident. Ces absences seront rémunérées à concurrence de trois jours par an.

ARTICLE 6 : Rémunération

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois. A cet égard ils rappellent :

- les articles 23-1 et 23-2 de la convention collective O/ETAM et 37 de la convention collective cadres qui stipulent que les employeurs garantissent l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et que les conflits résultant de la non-application de cette disposition qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel seront soumis à la procédure prévue à l'article 5 (conciliation et arbitrage) des conventions précitées ;
- les articles 4 « Egalité professionnelle » de l'accord « ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise » et de l'accord « cadres » du 3 juillet 2009 sur les rémunérations minimales.

A.D.
MB
J.M.
P.M.

Elles soulignent que ces accords font référence au premier rapport de branche sur la situation comparée des hommes et des femmes et conviennent de poursuivre l'analyse des comparaisons entre les rémunérations annuelles réelles versées aux femmes et aux hommes en s'appuyant sur la structure évolutive du rapport et en procédant à ces comparaisons sur la base des données recueillies par niveau pour le personnel O/ETAM et par coefficient pour le personnel cadres.

ARTICLE 7 : Evolution de carrière

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment que les femmes doivent bénéficier des mêmes parcours professionnels que les hommes, c'est-à-dire des mêmes possibilités d'évolution de carrière et des mêmes conditions d'accès aux postes à responsabilités.

Les entreprises s'engagent à ce que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ainsi que les congés parentaux d'éducation dont les salariés sont susceptibles de disposer ainsi que les aménagements d'horaires accordés aux femmes, ou aux hommes, en vue de concilier vie professionnelle et vie privée ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière.

Les parties signataires rappellent à cet égard que l'appréciation individuelle des salariés ne peut être basée que sur la qualité du travail accompli, la maîtrise des exigences afférentes à l'emploi et l'expérience acquise et ne doit être influencée par aucun autre facteur discriminant. Aucun critère interne d'évaluation des personnels ne devra être de nature à écarter les femmes ou les hommes d'un emploi donné du fait de leur sexe, de leurs caractéristiques ethniques, de leur religion, de leurs opinions politiques, de leur engagement syndical ou associatif, vrais ou supposés.

ARTICLE 8 : Formation professionnelle

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment que « l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement » dans l'évolution de leurs qualifications et dans le déroulement de leur carrière.

Pour la bonne application de cet article les entreprises s'assureront que le bénéfice des formations inscrites au plan de formation soit assuré sans discrimination entre les femmes et les hommes. Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder à des formations à temps plein.

Conformément au code du travail, sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de paternité, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. Les parties signataires soulignent que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes conditions d'accès à la formation que les salariés à temps plein.

Afin de faciliter le retour à l'emploi à la suite d'un des événements décrits au précédent alinéa les salariés bénéficieront à leur demande d'un entretien avec l'employeur, avant et après le congé considéré, pouvant être conjoint au cycle d'entretiens périodiques mis en place au sein de l'entreprise en vue d'examiner la nécessité de mettre en place une formation spécifique.

La CPNEFP demandera en outre à l'observatoire des métiers et des qualifications professionnelles de la branche, de procéder à une étude visant à identifier les obstacles susceptibles de détourner le public féminin des métiers techniques qui forment le cœur de l'activité de la profession et de l'éclairer sur ce point afin de lui permettre d'envisager des actions susceptibles de remédier à cette situation.

En outre les entreprises prendront l'initiative d'aller, dans cet esprit, à la rencontre des jeunes pour les stages de découverte des métiers.

Une réunion de la CPNEFP sur ce thème aura lieu dans le trimestre qui suivra l'extension du présent accord.

ARTICLE 9 : Dispositions de suivi de l'accord

Les parties signataires reconnaissent que la question de l'égalité professionnelle est une préoccupation qui dépasse largement le cadre de la profession en raison même des causes historiques et sociologiques qui peuvent aujourd'hui encore constituer des freins à son développement en défavorisant l'accès des femmes à certains emplois ou à certains niveaux de responsabilité.

Aussi considèrent-elles que le présent accord devra faire l'objet d'une très large diffusion aux différents niveaux hiérarchiques des entreprises et faire l'objet d'actions de communication destinées à l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers ce document.

En outre l'employeur fournira aux CE ou à défaut aux délégués du personnel et s'il existe au CCE une fois par an, les informations chiffrées permettant d'évaluer les résultats de l'ensemble des dispositions visant à l'égalité professionnelle et d'ouvrir un débat sur les objectifs à atteindre, notamment dans les divers thèmes de négociation.

Les parties signataires après avoir rappelé le rôle de la CPNEFP de la branche conviennent de lui confier le suivi du présent accord.

ARTICLE 10 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour qui suivra la notification de la parution de son arrêté d'extension.

ARTICLE 11 : Application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

ARTICLE 12 : Adhésion, révision et dénonciation

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord non signataire de celui-ci pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

ARTICLE 13 : Notification

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de notification sera le départ du délai d'opposition en application de la loi du 4 mai 2004.

ARTICLE 14 : Formalités de dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait à *Paris* , le *30 Mars 2011*

DHS *CS* *MB* *A.D.* *P.D.*

Accord de branche portant sur l'égalité professionnelle

Pour la Fédération

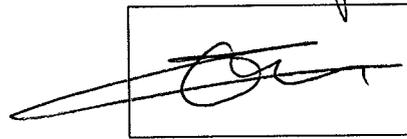
FEDENE


Pour les organisations syndicales de salariés

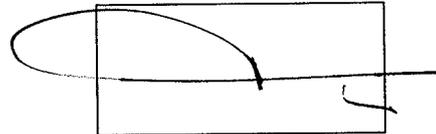
FNOB-CFDT



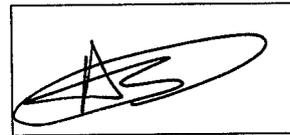
CFTC



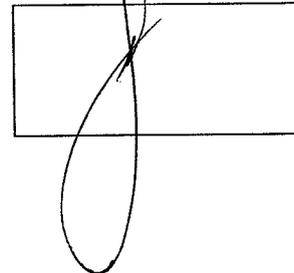
CFE-CGC



CGT



CGT-FO



26 octobre 2010

Accord du 8 décembre 2010

Entre :

LA FEDERATION DES SERVICES ENERGIE ENVIRONNEMENT (FEDENE)

28 rue de la Pépinière - 75008 PARIS

Représentée par Monsieur Pierre DELABARRE, Président de la Commission Sociale

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

Représentée par : *Monsieur MARION*

LA FEDERATION CFTC – CMTE CHIMIE, MINES, TEXTILE, ENERGIE

128, avenue Jean Jaurès– 93500 Pantin

Représentée par : *Madame BREGEARD*

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

Représenté par : *Monsieur CITRAY*

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

Case 413 - 263 rue de Paris – 93514 Montreuil cedex

Représentée par : *Monsieur VALLET*

LA FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE

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

Représentée par : *Monsieur SERRA*

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

*Reçu
1
MA*

ACCORD DE BRANCHE PORTANT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des Cadres, Ingénieurs et assimilés de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

PRÉAMBULE

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009 en un véritable droit individuel encadré collectivement dans un but de sécurisation des parcours professionnels.

Ces réformes (Accord national interprofessionnel du 05 décembre 2003 et Loi n° 2004-391 du 04 mai 2004 et depuis peu, l'ANI du 8 janvier 2009 et la loi 2009-1437 du 24 novembre 2009), sont à l'origine d'un ensemble d'outils (entretien professionnel, outils de positionnement et d'évaluation, personnalisation des actions, auto-formation et e-formation...) qui permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'est intervenu le présent accord lequel est sans préjudice des textes normatifs à paraître.

Par ailleurs, la loi du 24 Novembre 2009 donne la priorité aux personnes éloignées de l'emploi avec notamment la création du FPSPP, de la POE et de la portabilité du DIF. Les parties signataires souscrivent pleinement à ces priorités.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- De permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle (VAE, entretien professionnel, bilan de compétences),
- De favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle (contrats et périodes 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, du DIF, du CIF,
- De préparer les jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'apprentissage,
- De favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
- De réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation.

PC JU
CN 2 MB
JMA

- Les parties signataires rappellent le rôle de la CPNE définie dans l'accord du 21 mai 1996, notamment en matière de formation professionnelle.

Elles conviennent de réexaminer et compléter cet accord au vu des dispositions du présent texte.

En conséquence, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

TITRE I : CHOIX DE L'OPCA

Il est préalablement rappelé que :

Les entreprises doivent effectuer avant le 1^{er} mars de l'année suivant laquelle la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est due :

--- Un versement d'au moins 0,50% des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe 20 salariés ou plus,

--- Un versement d'au moins 0,15 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe moins de 20 salariés

à un organisme collecteur paritaire agréé au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (articles R. 6331-2, R. 6331- 9, L 6331- 14 du code du travail).

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent aussi effectuer à cet organisme paritaire collecteur agréé un versement de 0,4% des rémunérations de l'année de référence (articles L. 6331-1, L.6331-2, L. 6331-3, R.6331-2 du code du travail).

Pour permettre la mise en place du présent accord, les entreprises mutualiseront les fonds au titre de la professionnalisation (0,5 % et du 0,15 % visés ci-dessus) au sein d'une section professionnelle paritaire de branche d' OPCALIA

Par ailleurs, une section financière particulière au titre des entreprises de moins de 10 salariés est créée au sein d'OPCALIA.

Cette section professionnelle paritaire se réunira autant que nécessaire afin de gérer les enveloppes financières conformément aux décisions prises par la CPNE de la branche

Les parties signataires rappellent que le service de proximité apporté par OPCALIA est considéré comme une priorité.

Les dispositions du présent titre ont pour objet d'améliorer la gestion des fonds de la formation.

TITRE II : L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Article 1^{er} : Objectifs et missions de l'Observatoire

L'observatoire des métiers, créé au niveau de la Branche professionnelle, piloté par la CPNE, a pour objectif d'apporter, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en œuvre, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.

La mission de l'Observatoire consiste à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.

PC → d
MB
3
Jury

Cette mission générale se décline en trois fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper l'évolution démographique et celle des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- à la lumière de ces deux premières fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place de parcours de professionnalisation.

Article 2 : Fonctionnement, structure et organisation de l'Observatoire

L'Observatoire de Métiers est piloté par la CPNE qui lui fixe ses missions dans le cadre de ses compétences, telles que définies à l'article précédent.

En tant que de besoin la CPNE pourra lui permettre de constituer en son sein des groupes de travail ad hoc pour assurer le suivi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.

Les résultats des travaux de l'Observatoire seront transmis, ainsi qu'un compte rendu portant sur l'utilisation des fonds qu'elle lui aura attribués l'année précédente, à la CPNE avant le 15 mai de chaque année. Ces informations seront aussi transmises, sur accord de la CPNE et suivant les modalités qu'elle définira- aux partenaires sociaux de la branche professionnelle.

En vue d'assurer le fonctionnement de l'Observatoire la CPNE décidera en fonction des besoins de la somme qu'elle entend consacrer aux missions qu'elle lui aura confiée.

Article 3 : Dispositions financières

Les parties signataires conviennent de limiter à 75 000 euros (soit le maximum prévu par la loi) par an le montant de l'enveloppe financière susceptible d'être affecté, chaque année, au fonctionnement de l'observatoire des métiers.

TITRE III : LA FORMATION EN ALTERNANCE, UNE PRIORITE POUR LA BRANCHE

Article 4 : L'apprentissage

Les parties rappellent rappellent qu'elles donnent la priorité au recrutement par le biais de l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Le recrutement par ce biais permet :

- aux apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances.
- aux entreprises de la Branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement de jeunes ainsi formés.

Il sera créé au niveau de la branche une bourse de l'emploi pour les apprentis en fin de formation au cas où l'entreprise formatrice ne pourrait garantir un emploi au jeune formé.

Conformément à l'article 42 de la convention collective des o/etam, la CPNE fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux. Sur cette base les parties signataires s'engagent à adapter et à compléter les conventions collectives.

R JV
4 MB
Fn

Article 5 : Dispositions financières relatives à l'apprentissage

Conformément à l'article L. 6332- 16 du Code du travail, les fonds collectés par-OPCALIA seront, en partie, affectés aux dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) conventionnés par l'État ou les régions.

Les parties conviennent d'allouer jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions suivantes :

- La CPNE, au regard des recrutements des apprentis réalisés dans les entreprises de la Branche, établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA ;
- Au plus tard le 30 avril de chaque année, un budget prévisionnel dressé par les CFA sera transmis à la CPNE ;
- La partie des fonds transférée au CFA sera versée par OPCALIA avant le 1^{er} juillet de chaque année ;
- Chaque CFA bénéficiaire sera tenu de transmettre à la CPNE, avant le 15 mai de l'année suivante, un compte-rendu annuel d'utilisation des fonds transférés par OPCALIA.
- Le CFA transmet obligatoirement l'avis de son conseil de perfectionnement.

La CPNE peut en tant que de besoin auditionner la direction du CFA.

Article 6 : Le contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation ont vocation à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnus.

Une attention particulière sera accordée aux personnes sorties du système éducatif sans aucune qualification professionnelle reconnue ainsi qu'aux personnes handicapées.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

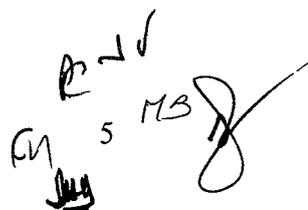
- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle Emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5 134 19 1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Conformément à l'article L.6325-1 du code du travail, il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail.

La durée pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) et la durée de la formation dépasser 25% de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation sans pouvoir excéder 50% de ladite durée.

(articles L.6325-12, L. 6325-13, L. 6325-14 du code du travail).

AN 5 MB



Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maternité, de la maladie du titulaire, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves prévues ci-dessus.

La prise en charge des actions de formation par OPCALIA se fait sur la base d'un forfait horaire qui est établi à 9,15 euros à ce jour ou lorsqu'elle porte sur des contrats conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1.-1 du code du travail sur la base de 15 euros par heure (article D 6332-87 du code du travail) Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation au delà de cette somme en application de l'article précité en fonction de la nature et du coût de la prestation ; la CPNE est chargée de sa mise en œuvre.

La bourse de l'emploi pour les apprentis prévus à l'article 4 sera ouverte aux titulaires de contrat de professionnalisation à l'issue de leur formation.

Jusqu'à 30% des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement des contrats de professionnalisation

- Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 65 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans,
- 80% du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 70% et 85% du SMIC dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle d'un même niveau.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à 85% de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au SMIC.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation (article L.6325-6 du code du travail)

TITRE IV : MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 7 : Information et orientation

Entretien professionnel :

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans.

Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés au moyen de formations adaptées à leurs projets professionnels dans l'entreprise.

Les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit.

R-V
MB
JMS
6

Passeport formation

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier ses aptitudes et ses compétences acquises soit par la formation initiale soit du fait de ses expériences professionnelles.

La branche adopte le modèle de passeport formation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

Article 8 : Actions de formation

La branche entend également reconnaître comme action de formation toute action facilitant l'individualisation des parcours de formation : diagnostics, positionnement, préparation à la VAE, évaluation avec possibilité d'accéder à une formation qualifiante.

En outre la branche :

- favorisera les actions de formation permettant d'acquérir ou de renforcer les savoirs fondamentaux,
- portera une attention particulière aux salariés ayant un faible niveau de qualification, à ceux dont la qualification professionnelle pourrait se révéler prochainement obsolète et à ceux qui doivent se reconverter,
- encouragera fortement et assurera la promotion de la Validation des Acquis de l'Expérience pour les publics adultes : contrat de professionnalisation adulte, DIF, période de professionnalisation, ...

La CPNE pourra demander à l'observatoire des métiers une étude sur les emplois à faibles qualifications.

Article 9 : Le développement du tutorat

Les parties conviennent que le développement des missions de tutorat (tuteur dans le cadre de contrat ou de période de professionnalisation, maître de stage, maître d'apprentissage...) est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle.

En effet, le tuteur joue un rôle essentiel dans l'accueil, l'intégration du jeune dans l'entreprise, la confirmation de son projet professionnel par la transmission de sa propre expérience.

Les missions du tuteur - choisi sur la base du volontariat - ont pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés dans l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Un tuteur pourra encadrer de un à trois salariés au maximum.

R-V
En 7
HLS
J

La branche encourage fortement les entreprises à reconnaître les missions exercées par les tuteurs.

Ainsi, pour favoriser l'exercice de cette mission tutorale, les parties mettent l'accent sur le fait que le salarié doit, au préalable, bénéficier d'une préparation, et en tant que de besoin, d'une formation spécifique.

Jusqu'à 5% des fonds de la professionnalisation sont réservés à la mission tutorale.

Article 10 : La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (article L. 6324-1 du code du travail) en activité. À cet effet, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail elle doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L.6314-1 du code du travail ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

L'article L. 6324-7 du code du travail prévoit que les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF prévu à l'article L. 6323-1 soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6.

Les parties s'accordent pour que ces actions puissent se dérouler aussi intégralement pendant le temps de travail.

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures, sauf dérogation accordée par la CPNE ne pouvant conduire à une durée inférieure à 42 heures. Cette dérogation ne peut concerner les formations obligatoires liées à la sécurité.

Conformément à l'article L 6324-2 du Code du travail, les personnes éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée :
 - dont la qualification est insuffisamment adaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

ou

- ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

ou

- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- Les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L 5212-13 du Code du travail (notamment les travailleurs handicapés).
- Les salariés dont l'inaptitude physique a été reconnue par la médecine du travail, et qui nécessite une mesure de reclassement dans un autre poste.
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat mentionné à l'article L.5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion)

RJV
MB
8
DLA

Les parties au présent accord conviennent de privilégier la mise en œuvre des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, du fait :

- des évolutions technologiques;
- des contraintes environnementales ;
- des évolutions des métiers ;
- de l'évolution professionnelle : accession à des fonctions nouvelles ou formation dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Sur cette base, et conformément à l'article 11 de l'Accord National Interprofessionnel, la CPNE est chargée du respect de ces priorités ; elle confie le suivi de la mise en œuvre des périodes de professionnalisation à la section paritaire D'OPCALIA

Jusqu'à 20% des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement de la période de professionnalisation.

Article 11 : Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Les règles générales relatives au DIF

A compter du 1^{er} janvier 2005, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant six ans. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Les parties signataires décident que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie a acquis au titre du DIF, au titre de l'exercice 2004, 20 heures dès le 1^{er} janvier 2005. Pour tout salarié à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé prorata temporis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins quatre mois au cours des douze derniers mois.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF.

La loi prévoit que le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail. Toutefois, les partenaires s'accordent pour qu'il puisse aussi se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail si le salarié et l'employeur en conviennent.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié.

- Désaccord sur le choix de l'action de formation

En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation pendant deux exercices consécutifs (article L.6323-12 du code du travail) l'employeur est tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise un forfait de 9.15 € multiplié par le nombre d'heures acquises.

- Portabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail

La portabilité du DIF est règlementée :

RC JV
C1 9 MB
JMS

- pendant la rupture du contrat de travail par les articles L.6323-17, L.6323-18, L.6323-19, L.6323-21 du code du travail,
 - pendant la période de chômage ou auprès d'un nouvel employeur par l'article L.6323-18 du code du travail,
 - en cas de départ à la retraite par l'article L.6323-20 du code du travail
 - en cas de rupture conventionnelle par l'article L.6323-18 du code du travail
 - en cas de licenciement économique par l'article L.1233-66 du code du travail
- Jusqu'à 15% des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement du DIF.

Article 12 : Gestion des fonds

La section paritaire d'OPCALIA, qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation (et du plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés) pourra proposer à la CPNE à la fin du 3^{ème} trimestre de l'année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA – DIF- Période de professionnalisation – contrat de professionnalisation - missions tutorales – Observatoire des métiers) d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant dix salariés ou plus peuvent verser volontairement à l'OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et doivent verser à cet organisme les sommes qui n'ont pas fait l'objet d'une utilisation directe avant le 30 décembre de l'exercice considéré.

Article 13 : Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

A la demande de la CPNE, l'observatoire des métiers peut procéder à des études sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation, à l'emploi et à la promotion professionnelle.

Article 14 : Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises

La branche considère qu'il est important d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Elle demande à la CPNE de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaire d'OPCALIA pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment ceux prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

CM 10
JAB
RJV
KTB

TITRE V : LE ROLE DES INSTANCES PARITAIRES DE LA BRANCHE

Article 15 : Rôle de la CPNE

Le rôle de la CPNE est défini au titre III - RÔLE 1) Emploi, 2) Formation de l'accord de branche en date du 21 mai 1996

Les nouvelles missions de la CPNE instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

- La CPNE pilote les travaux de l'Observatoire des Métiers qu'elle missionne,
- Elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation,
- Elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'Observatoire des Métiers,
- Elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et au suivi de leur mise en œuvre,
- Elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA
- Elle est chargée de la mise en œuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par OPCALIA des actions de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation,
- Elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles,
- Elle mène une réflexion sur la fonction tutorale,
- Elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les 3 ans.
- Elle examine les conditions d'application du présent accord dans les entreprises de la branche.
- Elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts avec les institutionnels.

Dans le cadre de la gestion des fonds (article 12) elle peut décider d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

La CPNE se réunira dans les 3 mois après la signature du présent accord et établira un calendrier.

TITRE VI : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 16 : Application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

Bilan d'application

En R JU
11 MS


Les signataires de l'accord se réunissent tous les trois ans en vue d'en faire le bilan d'application conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 05 décembre 2003, et de l'article 15 du présent texte.

Article 17 : Adhésion, révision et dénonciation

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 18 : Formalités de dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Fait à Paris, le 8 décembre 2010

RE-J d
EN MB
12
JHA

Accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

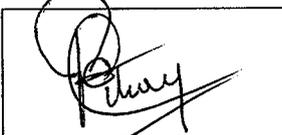
Pour la Fédération

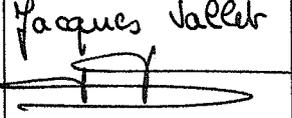
Pour les organisations syndicales de salariés

FEDENE


CFDT


CFTC


CFE-CGC


CGT
Jacques Vallet


FO
