

**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL  
DU 31 OCTOBRE 1995  
RELATIF AUX NEGOCIATIONS COLLECTIVES**

---

Suite à l'objectif fixé par le relevé de décisions du 28 février 1995 de développer la pratique contractuelle, de façon articulée, à tous les niveaux, le présent accord aborde successivement :

- les articulations entre les trois niveaux de négociation en clarifiant notamment la place et le rôle de chacun de ces niveaux et en les inscrivant dans une dynamique d'ensemble,
- la reconnaissance des interlocuteurs dans le plein exercice de leur responsabilité (déroulement de carrière, représentation collective dans les PME, condition de la négociation dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux,...).

Le dispositif ainsi mis en place traduit la volonté des parties signataires de renforcer le dialogue social et la pratique contractuelle et de se réappropriier la conduite de la politique sociale en faisant prévaloir la négociation collective sur le recours au législateur.

## **1. ARTICULATION DES DIFFERENTS NIVEAUX DE NEGOCIATION**

**1.1.** Notre système de relation du travail consacre trois niveaux de négociation collective:

- le niveau national interprofessionnel,
- le niveau professionnel,
- le niveau de l'entreprise.

Sur un plan purement juridique ces trois niveaux sont indépendants et alternatifs de sorte qu'une négociation sur un thème donné peut être directement menée à l'un ou l'autre de ces niveaux suivant le choix fait par les négociateurs ou imposé par le législateur. Cependant lorsqu'un même thème est abordé à plusieurs niveaux, il résulte de notre système de hiérarchie des normes que l'accord conclu dans le champ géographique ou professionnel le plus étroit ne peut comporter de dispositions moins favorables que celles prévues par l'accord dont le champ géographique ou professionnel est plus large, sauf à ce que une disposition légale ou l'accord

*JRM*  
*11 A*

dont le champ géographique ou professionnel est le plus large prévoit la possibilité d'appliquer des dispositions différentes.

**1.2. Jusqu'à la fin des années 1970, notre système de négociation collective fonctionne de façon globalement satisfaisante et productive dans un contexte de croissance économique et de plein emploi.**

La branche professionnelle constitue le lieu principal de la négociation collective. La négociation de branche consiste essentiellement à développer un système de droits et de garanties collectives qui se stratifient progressivement. Elle est un facteur de progrès social et d'égalité entre les salariés et évite des distorsions anormales de concurrence entre les entreprises.

Parallèlement, la négociation d'entreprise est peu développée même si elle produit quelques accords innovants qui précèdent, pour certains d'entre eux, la négociation de branche, voire la loi.

Dans ce contexte, la loi fait souvent figure de "voiture balai" de la négociation.

A partir des années 1980, des facteurs nouveaux apparaissent :

- une mondialisation progressive et aujourd'hui généralisée des échanges économiques qui, suivant la nature de leur activité, différencie fortement les entreprises en fonction de leur degré d'exposition à la concurrence internationale ;

- une crise internationale durable qui s'accompagne d'une montée importante du chômage en Europe, notamment dans notre pays, et qui laisse peu de place, compte tenu des niveaux déjà atteints et du coût collectif du chômage, à la création d'avantages supplémentaires, les avantages nouveaux trouvant fréquemment leur origine dans des processus de substitution ;

- une évolution de plus en plus rapide et permanente des produits et des services ainsi que des technologies nécessaires à leur mise en oeuvre ;

- la nécessité pour les entreprises dans ce contexte de se restructurer pour faire face à la situation, de rechercher de nouveaux modes d'organisation du travail et de disposer d'une capacité de réactivité leur permettant de s'adapter et de répondre en temps réel aux évolutions auxquelles elles sont confrontées ;

- l'institution d'un droit spécifique de la négociation collective d'entreprise et d'une obligation annuelle de négocier dans l'entreprise ;

- le développement de la négociation collective d'entreprise résultant à la fois de cette obligation et du souci des entreprises de mener des politiques sociales mieux adaptées à leurs caractéristiques et aux contraintes propres à chacune d'elles compte tenu des éléments rappelés ci-dessus ;

- une intervention croissante du législateur dans le domaine social réduisant la part d'initiative des partenaires sociaux, conjuguée avec la nécessité de permettre aux

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the number "2" and several illegible signatures.

entreprises de tenir compte, par la voie de la négociation d'entreprise, de leur spécificité dans la mise en oeuvre de certains dispositifs légaux ;

- la difficulté, voire l'impossibilité, dans ce contexte, d'aboutir à une amélioration des avantages négociés à un niveau de négociation à l'occasion d'une négociation sur le même thème à un autre niveau.

La combinaison de l'ensemble de ces facteurs, dont l'importance relative dépend des caractéristiques propres à chaque branche professionnelle et aux entreprises qui la composent, explique les difficultés rencontrées par les partenaires sociaux de nombreuses branches pour s'engager dans des négociations à leur niveau ou pour les mener à bien.

**1.3. Ce constat conduit à réexaminer le rôle qui doit être assigné à chacun des trois niveaux de négociation en fonction de celui attribué aux autres de sorte que l'ensemble de notre dispositif de relations du travail, au sein duquel chaque niveau de négociation a un rôle essentiel à jouer, retrouve sa pleine efficacité et demeure un facteur de progrès et de cohésion sociale et économique.**

**1.3.1. La grande disparité de situation économique des entreprises au sein d'une même branche, leur différence de degré d'exposition à la concurrence internationale, la variété des marchés sur lesquels elles interviennent, la diversité des process et des technologies auxquels elles font appel, la pluralité des types d'organisation du travail qu'elles mettent en oeuvre, etc..., la complexité croissante et l'évolution de plus en plus rapide de ces facteurs, expliquent le besoin d'initiative et d'adaptation des entreprises dans l'élaboration et la gestion de leur politique sociale.**

La négociation d'entreprise permet de répondre efficacement à ce besoin par sa capacité à intégrer l'ensemble de ces paramètres en appréciant leur poids respectif. Elle offre la possibilité de trouver et de mettre en oeuvre des solutions prenant directement en compte tant les caractéristiques et les besoins propres à chaque entreprise que ceux de ses salariés.

Dans la négociation d'entreprise la qualité du dialogue se trouve facilitée par la bonne connaissance réciproque qu'ont les interlocuteurs de leurs préoccupations respectives, les salariés et leurs représentants connaissant, pour les vivre, les contraintes économiques, techniques et organisationnelles qui pèsent sur l'entreprise et le chef d'entreprise ne pouvant ignorer les besoins réels du personnel. Il en résulte une meilleure aptitude à gérer la complexité et à maîtriser le changement qui constituent les défis majeurs de l'avenir.

Cependant, si le niveau de l'entreprise peut constituer un lieu d'efficacité économique et sociale de la négociation comme mode d'arbitrage de compromis globaux entre les contraintes de compétitivité de l'entreprise et les besoins de ses salariés, il ne permet cependant pas de régler toutes les questions et connaît certaines limites :

- il n'est pas en mesure de traiter l'ensemble des sujets entrant dans le champ de la négociation collective, à commencer par ceux qui font appel à des mécanismes de solidarité entre entreprises ;

el Jkn  
y 3 H

- le nombre d'entreprises et de salariés couverts par la négociation d'entreprise reste, pour différentes raisons<sup>1</sup>, trop restreint pour que ce niveau de négociation puisse se suffire à lui seul en termes de cohésion sociale et économique ;

- enfin, l'addition de "micro-systèmes" de régulation que constituent les accords d'entreprises n'a pas pour résultat la constitution d'un système de régulation d'ensemble.

**1.3.2.** Pour sa part, la négociation de branche a plusieurs rôles à jouer. Il lui incombe, en préservant le champ de la négociation d'entreprise, non seulement d'aborder de façon classique un certain nombre de problèmes dont ceux qui échappent à la négociation d'entreprise, mais également d'être le régulateur de celle-ci de manière à disposer d'un système de négociation économiquement et socialement efficace.

Dans cette optique, outre son rôle normatif habituel - consistant à définir des règles applicables à l'ensemble des entreprises et des salariés compris dans son champ d'application - pour des questions telles que les grilles de classification, les salaires minima, les orientations en matière de formation, etc..., la négociation de branche a également d'autres rôles à jouer, dans des domaines tels que l'organisation du temps de travail par exemple, dont l'importance relative va dépendre de la structure professionnelle de la branche.

Ainsi, il lui appartient, sans remettre en cause son rôle normatif habituel à portée générale rappelé ci-dessus, d'élaborer des dispositions normatives applicables dans les entreprises où la négociation collective ne peut aboutir, sans que ces dispositions s'imposent aux entreprises dans lesquelles la négociation collective est possible et aboutit.

De cette façon, la négociation de branche permet, comme c'est son rôle, d'apporter aux salariés un certain nombre de garanties collectives dont ils n'auraient pu bénéficier faute d'accord d'entreprise et pallie les inconvénients de l'étroitesse du champ couvert par la négociation d'entreprise.

Si la négociation de branche ne doit pas avoir pour vocation de faire obstacle à la négociation d'entreprise compte tenu du besoin d'initiative et d'adaptation des entreprises dans la détermination et la conduite de leur politique sociale, il lui appartient en revanche de préciser les limites à l'intérieur desquelles peut se dérouler la négociation d'entreprise de sorte que soient évitées des disparités de situation entre les salariés, socialement inacceptables, de même que des distorsions anormales de concurrence entre les entreprises. Elle a donc à jouer un rôle d'encadrement de la négociation d'entreprise.

En outre, elle a également pour fonction d'insuffler une dynamique d'ensemble au sein de la branche pour régler certains grands problèmes lorsque les initiatives isolées de certaines entreprises sont insuffisantes pour faire face à leur ampleur.

Elle doit enfin pouvoir ouvrir des espaces d'expérimentation sociale aux entreprises mais en définissant précisément les conditions de leur mise en oeuvre de façon à développer l'innovation sociale tout en évitant des risques de dérive.

---

<sup>1</sup> qui vont de l'échec des négociations à l'absence d'interlocuteurs syndicaux, en passant par une taille insuffisante de l'entreprise pour que la négociation puisse y être pertinente.

JRM

el

L'efficacité de ces différents rôles suppose l'existence d'une véritable interaction entre les deux niveaux de négociation, branche et entreprise. Celle-ci passe à la fois par la mise en place, au niveau de la branche, d'un observatoire de la négociation d'entreprise susceptible d'éclairer et de nourrir les différentes fonctions précitées de la négociation de branche et par l'organisation dans la branche de rencontres paritaires à périodicité régulière, destinées à examiner les résultats de la négociation d'entreprise et à en tirer les conséquences.

Les différentes obligations de négocier au niveau de la branche contribuent de la même manière à l'efficacité de ces rôles par des rencontres régulières et la conclusion d'accords chaque fois que cela est possible. A cet égard les obligations existantes de négocier sur les salaires et sur la formation professionnelle et d'examiner la nécessité de réviser les classifications doivent être complétées par une obligation de négocier tous les trois ans sur l'ensemble des questions liées au temps de travail.

A ces différentes fonctions s'ajoutent également des fonctions plus pédagogiques, notamment en matière économique, de sorte que l'approche des questions sociales intègre à tous les niveaux tant les données économiques propres à la branche que la diversité des situations des entreprises qui la composent. Une telle démarche qui passe notamment par la fourniture, par l'organisation professionnelle, de données économiques sur la situation de la branche, procède d'une volonté d'instaurer un dialogue social permanent au niveau de la branche.

Comme déjà indiqué précédemment, l'importance respective de ces différentes attributions de la négociation de branche variera en fonction de la structure professionnelle de la branche. Ainsi, dans une branche essentiellement composée d'entreprises artisanales le rôle normatif traditionnel de la négociation de branche sera quasiment exclusif. De même, il gardera une part majeure dans une branche où la quasi totalité des entreprises échappent à la concurrence internationale et présentent une forte homogénéité en taille et en termes d'activité. En revanche, les autres attributions de la négociation de branche deviennent d'autant plus primordiales que l'hétérogénéité de la structure de la branche (entreprises de tailles diverses, différemment exposées à la concurrence internationale,...) s'accroît.

C'est du développement de ces attributions, dont la nécessité s'impose dans un nombre de plus en plus important de branches, que dépendent l'avenir de la négociation de branche et par conséquent la capacité des partenaires sociaux à se réapproprier la maîtrise de leur autonomie. A défaut, la négociation de branche ne pourra que se scléroser de plus en plus, laissant ainsi le champ largement ouvert à l'intervention des pouvoirs publics.

### 1.3.3. Enfin, le niveau national interprofessionnel a un rôle clé à jouer.

Il lui appartient de négocier les accords de gestion sociale qui mettent en oeuvre des mécanismes de solidarité interentreprises qui, par définition, échappent à la compétence de la négociation de branche et plus encore d'entreprise.

Il peut également permettre l'élaboration de normes à caractère général lorsque les parties à la négociation en conviennent ainsi, notamment lorsqu'elles choisissent de mettre en place de nouveaux dispositifs ou encore de définir les modalités d'application de dispositions arrêtées par le législateur.

01 Jan 1994  
5  
[Signature]

En outre, sans négliger le rôle qui pourrait être le sien dans la mise en oeuvre de la politique sociale européenne, le niveau interprofessionnel se doit de fixer les choix stratégiques, de définir les grands équilibres, d'arrêter les objectifs prioritaires et de conférer à l'ensemble des autres niveaux de négociation la cohérence nécessaire.

En d'autres termes, si une grande partie des thèmes de négociation trouvent naturellement leur place au niveau de l'entreprise ou au niveau professionnel, l'autonomie des partenaires sociaux ne peut être effective que si ceux-ci sont également en mesure de prendre des initiatives au niveau interprofessionnel.

**1.3.4.** Il faut enfin pour que l'ensemble du dispositif de négociation soit efficace et crédible et qu'il puisse ainsi retrouver sa pleine vitalité, qu'il fonctionne sur un principe de réalité.

A cet effet il convient en particulier que se crée une véritable interaction entre les niveaux de négociation. Pour y parvenir, il serait donc souhaitable que les partenaires sociaux se dotent, au niveau de la branche professionnelle, voire de l'interprofessionnel, des outils nécessaires pour mieux appréhender, suivre et évaluer les résultats de la négociation d'entreprise et de branche.

Par ailleurs, il serait opportun de parvenir à un meilleur équilibre entre accords à durée indéterminée et accords à durée déterminée en opérant une distinction entre les éléments qui posent des grands principes à durée indéterminée et ceux qui sont destinés à faire face aux contraintes de compétitivité, nécessairement plus évolutifs et, de ce point de vue, mieux pris en compte par des accords à durée limitée.

Enfin, les partenaires sociaux auraient sans doute intérêt à veiller eux mêmes plus directement à l'effectivité de l'application des accords qu'ils concluent en se dotant d'outils ou de procédures qu'ils estimeraient appropriés à cet effet et en faisant en tant que de besoin appel aux dispositifs conventionnels existants tels que les commissions d'interprétation ou de conciliation. Il appartient aux partenaires sociaux de préciser la portée juridique qu'ils entendent donner aux décisions qu'ils arrêtent dans ces instances.

Dans le même esprit les partenaires sociaux devraient se réunir régulièrement au niveau interprofessionnel pour évaluer l'efficacité de la démarche qu'ils entendent initier par l'ensemble des mesures qui précèdent.

## **2. RECONNAISSANCE DES INTERLOCUTEURS ET EXERCICE DE LEURS RESPONSABILITES.**

L'ensemble de mesures qui précèdent, destinées à favoriser le développement du dialogue social et des relations contractuelles à tous les niveaux passe, pour produire sa pleine efficacité par :

- la reconnaissance réciproque des interlocuteurs syndicaux et patronaux dans leur identité et leurs responsabilités respectives,

 JAN 6 N  
#

- le renforcement de l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les entreprises, notamment dans les PME,

- et la recherche paritaire de mécanismes qui permettent aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux, et à leurs salariés, d'accéder à la négociation sans remettre en cause, à cette occasion, le rôle que la loi donne aux organisations syndicales représentatives en matière de négociation.

**2.I. La reconnaissance réciproque des interlocuteurs syndicaux et patronaux dans leur identité et leurs responsabilités respectives constitue, par définition, une condition de l'existence d'un véritable dialogue social. Elle se doit d'être actée paritaire et de trouver en outre une traduction concrète dans le renvoi aux branches professionnelles de négociations sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales de façon à s'assurer que l'exercice normal de telles responsabilités ne pénalise pas l'évolution professionnelle des intéressés.**

L'objectif de telles négociations est de définir un certain nombre "d'actions positives" destinées à donner une traduction concrète au principe, posé par le code du travail, de non-discrimination en raison de l'exercice d'activités syndicales.

Dans cette perspective, les négociateurs de branche auront à organiser leurs réflexions autour de plusieurs thèmes tels que :

- conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de mandats représentatifs,

- mise en oeuvre de l'égalité de traitement (en matière de rémunération, d'accès à la formation, de déroulement de carrière...) entre les détenteurs d'un mandat représentatif et les autres salariés de l'entreprise,

- droit, garanties et conditions d'exercice d'un mandat syndical extérieur à l'entreprise au regard du contrat de travail,

- prise en compte de l'expérience acquise dans l'exercice d'un mandat dans le déroulement de carrière de l'intéressé,

- optimisation des conditions d'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale en vue de faciliter la formation des négociateurs salariés.

La détermination des modalités d'application des principes résultant de ces négociations de branche relève normalement de la négociation d'entreprise de façon à tenir compte de la spécificité propre à chacune d'elles.

**2.2. L'existence d'un dialogue social permanent et constructif constitue un atout indiscutable pour les salariés et les entreprises dans une économie ouverte sur le monde et confrontée en permanence à des mutations rapides.**

de 7

Les conditions de fonctionnement de ce dialogue social peuvent encore être améliorées tant les règles qui le régissent présentent encore des insuffisances et des éléments inadaptés aux PME.

De ce point de vue, il convient donc de chercher à lever ces obstacles en simplifiant et en améliorant la cohérence des dispositifs existants et en se donnant les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel, en particulier des petites entreprises en tenant compte des caractéristiques qui leur sont propres, afin d'élargir le nombre de salariés bénéficiant d'une représentation collective.

Une telle recherche incombe en priorité à la négociation de branche à laquelle il appartient de définir des règles adaptées aux spécificités des entreprises qui la composent et aux modes d'organisation du travail qu'elles mettent en oeuvre.

Dans une telle démarche dont l'objectif est de développer et de renforcer le dialogue social dans l'entreprise, les négociateurs de branche doivent s'attacher à fixer des règles qui visent tout autant au renforcement de la représentation collective du personnel qu'au développement du dialogue social et de la négociation collective en privilégiant dans les deux cas le fond et la réalité sur la forme.

**2.3. En l'état actuel des textes, seules les organisations syndicales de salariés représentatives sont habilitées à conclure des accords collectifs au titre de l'élément salarié<sup>2</sup>.**

Le résultat de cette situation est d'exclure du champ de la négociation d'entreprise, toutes les entreprises, et par conséquent leurs salariés, dépourvues de délégués syndicaux.

Si un premier élément de solution peut être apporté à cette difficulté par la négociation de branche, cette réponse demeure cependant insuffisante. Elle ne permet pas en effet de régler le cas des entreprises, et donc de leurs salariés, dépourvues de délégués syndicaux et appartenant à des branches dans lesquelles la négociation n'a pu aboutir. En outre et surtout, les dispositions nées de la négociation de branche peuvent par leur caractère de généralité ne pas satisfaire exactement aux besoins des entreprises et des salariés concernés qui, en l'absence de délégués syndicaux, ne pourront procéder à leur adaptation.

Dès lors, il apparaît que les efforts qui pourraient être entrepris pour améliorer l'efficacité de notre système de négociation collective seraient privés d'une partie de leur intérêt si un nombre important d'entreprises devait continuer à se trouver dans l'impossibilité de négocier les adaptations qui leur sont nécessaires faute d'interlocuteurs.

Entériner un tel état de fait qui conduit à maintenir une inégalité de traitement entre les salariés et entre les entreprises en fonction de la présence ou non d'une ou plusieurs sections syndicales serait en complète contradiction avec la volonté exprimée par l'ensemble des partenaires sociaux de développer et de généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux.

Il apparaît donc nécessaire de rechercher et de mettre au point paritairement des mécanismes qui permettent aux entreprises, et à leurs salariés, dépourvues de délégués

---

<sup>2</sup> Exception faite des accords d'intéressement, de participation et de prévoyance qui peuvent obéir à d'autres règles de négociation.

JRN  
8  
W  
H

syndicaux; y compris de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, d'accéder à la négociation sans remettre en cause à cette occasion le rôle, rappelé ci-dessus, que la loi donne aux organisations syndicales représentatives en matière de négociation. En d'autres termes, il s'agit d'organiser les conditions d'exercice de ce rôle dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Plusieurs mécanismes qui dans un premier temps devront avoir un caractère expérimental sont envisageables à cet effet.

On peut concevoir que, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les dispositifs négociés avec les représentants élus du personnel et ayant pour objet la mise en oeuvre de mesures dont l'application est légalement subordonnée à un accord collectif et portant sur des thèmes ouverts, par accord de branche, à ce mode de négociation, puissent être validés par une commission paritaire de branche dont le fonctionnement sera également fixé par accord de branche.

Ainsi, l'entrée en vigueur de tels dispositifs sera expressément subordonnée à l'accord de ladite commission qui aura pour attribution de contrôler qu'ils n'enfreignent ni les dispositions légales en vigueur ni les dispositions conventionnelles dans le cadre desquelles ils s'inscrivent.

En pratique, les textes négociés avec les représentants élus du personnel n'acquerront la qualité juridique d'accord collectif de travail qu'après avoir reçu l'aval de la commission paritaire précitée et ne pourront entrer en application qu'après avoir été déposés à la direction départementale du travail dans les conditions de droit commun, accompagnés de l'extrait de procès verbal de la délibération de la commission paritaire les concernant actant son accord.

Un tel mécanisme ouvre la possibilité aux entreprises dépourvues de délégués syndicaux d'accéder à la négociation dans des conditions qui préservent le rôle des organisations syndicales. De la sorte est assuré le respect du rôle d'encadrement fixé à la négociation de branche et évité tout risque de dérive des accords en cause.

En outre, la commission paritaire constituée à cet effet pourra également se voir confier de façon utile par les partenaires sociaux un rôle de suivi de l'application des accords qu'ils concluent, ce qui répondrait à la préoccupation d'interaction exprimée précédemment.

Une autre solution peut consister à admettre que, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, des accords collectifs puissent être conclus avec un ou plusieurs salariés de l'entreprise expressément mandatés pour une négociation déterminée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. Les conditions de protection des salariés ainsi mandatés et d'exercice de leur mandat de négociateur seront arrêtées par l'accord de branche visé à l'alinéa ci-dessous.

Le choix de la formule et les conditions de sa mise en oeuvre, au nombre desquelles la détermination du seuil d'effectifs en deçà duquel elle sera applicable, devront être arrêtés par accord de branche. Compte tenu de la nature particulière de tels accords, leur validité - comme celle des accords envisagés au point 2.2. ci-dessus visant à renforcer l'effectivité de la représentation collective - sera subordonnée à une absence d'opposition, dans les quinze jours suivant leur signature, de la majorité des organisations syndicales représentatives dans la branche si elles sont non signataires dudit accord. En outre, les accords de branche prévus aux points 2.2. et 2.3. devant avoir, au moins dans un premier temps, un caractère expérimental, ils

*de* *JEN* *9* *W* *11*

devront être conclus pour une durée précisément déterminée ne pouvant excéder 3 ans et leur application devra faire l'objet d'un suivi régulier particulièrement attentif par les négociateurs de branche.

2.4. Les trois thèmes qui font l'objet des points 2.1., 2.2. et 2.3. ci-dessus relevant tous de la négociation de branche et ayant pour finalité le renforcement du dialogue social et de la négociation collective, il convient de les aborder conjointement au niveau des branches dans une perspective d'ensemble et suivant un équilibre entre chaque thème qu'il appartiendra à chaque branche de déterminer.

2.5. En raison de leur caractère expérimental les dispositions des points 2.2. et 2.3. ci-dessus sont conclues pour une durée déterminée de trois ans au-delà de laquelle elles cesseront de plein droit de produire effet sauf nouvel accord pour les reconduire.

Les parties signataires du présent accord assureront un suivi régulier de leur application dans les branches et en dresseront le bilan à l'intention des partenaires sociaux avant le 31 octobre 1998.

Fait à Paris le 31 octobre 1995

C.N.P.F.

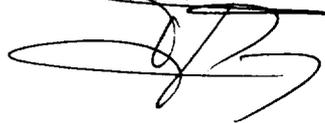


C.G.P.M.E.



U.P.A.

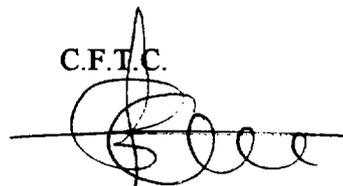
C.F.D.T.



C.F.E.-C.G.C.



C.F.T.C.



C.G.T.-F.O.

C.G.T.