

Brochure n° 3023

Convention collective nationale

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

**AVENANT N° 52 DU 30 JUIN 2010
RELATIF À LA RÉVISION DES CLASSIFICATIONS**

NOR : ASET1051251M

IDCC : 1412

Entre :

Le SNEFCCA,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification du chapitre XI de la convention collective nationale

Le chapitre XI de la convention collective nationale est remplacé par les dispositions suivantes.

« CHAPITRE XI CLASSIFICATIONS

Section 1

Définitions

Pour une meilleure compréhension du présent chapitre, quelques termes sont à préciser :

1. Certification (donnée objective)

La certification est caractérisée par un titre homologué correspondant au poste proposé :

- diplômes (éducation nationale) ;
- titre professionnel du ministère du travail (certificat de formation professionnelle) ;
- certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- titre homologué du CFI de la chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP),

conformément à l'annexe de l'accord formation applicable à la branche professionnelle.

Il est rappelé qu'il existe 3 moyens permettant d'obtenir une certification :

- la formation initiale ;
- la formation continue (notamment par le biais de Formfroid) ;
- la VAE.

2. Terminologie

Expérience :

L'expérience est caractérisée par la maîtrise des savoir-faire opérationnels (administratif, commercial, technique, organisationnels, etc.) liés au poste dans lequel l'activité sera réalisée.

Compétence métier ou fonction :

La compétence résulte de la combinaison de connaissances, de savoir-faire opérationnels, de savoir comportementaux professionnels, mise en œuvre pour réaliser une activité avec des moyens alloués et une autonomie définie.

Compétences transversales éventuelles :

Les activités peuvent mettre en œuvre des compétences transversales à plusieurs métiers et fonctions telle l'autonomie, l'organisation du travail, la coordination d'activités. Ces compétences transversales peuvent de plus être développées quand la classification augmente.

3. Méthode de lecture

Les niveaux, échelons et coefficients sont attribués aux salariés par rapport au poste effectif occupé dans l'entreprise et non en référence aux certifications dont les intéressés sont titulaires.

Un salarié employé à un poste correspondant à sa certification doit obligatoirement être classé au moins au seuil d'accueil minimal prévu pour la certification en question.

Il est bien entendu que, par certification, il convient d'entendre les certifications telles que définies par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de la signature de l'accord et concernant notamment l'enseignement technique et professionnel dans la spécialité exercée et des fonctions d'encadrement.

Le classement au sein d'un niveau tient compte, entre autres, de la complexité des tâches, de l'expérience professionnelle, des compétences et des responsabilités confiées, de l'autonomie.

4. Révision

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour examiner les éventuels dysfonctionnements du présent accord dans un délai maximal de 2 ans.

(Voir sections pages suivantes.)

Section 2

Grille de classifications et postes

Les postes de cette grille sont soit au genre masculin, soit au genre féminin, mais il est bien entendu que chaque intitulé de poste est valable aussi bien pour le personnel masculin que pour le personnel féminin.

NIVEAU	DÉFINITION	ÉCH.	COEF.	DÉFINITION DES ÉCHELONS	POSTES techniques	MÉTIERS supports
I	D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer, exécution des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité	A	176	Exécution d'opérations ou de travaux simples et élémentaires. Le classement dans les échelons tient compte : - de son expérience ; - de la diversité des tâches réalisées ; - de l'évolution des compétences mé- tiers du salarié	Manutentionnaire	Technicien de surface, secrétaire standardiste 1 ^{er} degré
	Le travail du salarié est contrôlé	B	181			Aide-magasinier
	Aucune formation préalable n'est requise	C	186		Chauffeur-livreur, aide monteurlivreur	Aide-comptable, employé(e) de bureau

NIVEAU	DÉFINITION	ÉCH.	COEF.	DÉFINITION DES ÉCHELONS	POSTES techniques	MÉTIERS supports
II	D'après des instructions de travail précises, exécution d'un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses reproductibles	A	195	Le classement dans les échelons tient compte : - de l'expérience professionnelle du salarié ; - de ses compétences métiers ; - de sa participation aux préparatifs des opérations	Monteur, tuyauteur, braseur 1 ^{er} degré, électricien câbleur 1 ^{er} degré	Dessinateur, secrétaire standardiste 2 ^e degré, magasinier, aide-comptable confirmé, facturière qualifiée
	Le salarié doit être capable de constater une anomalie et de la signaler	B	205		Opérateur d'essai 1 ^{er} degré	Agent technique, comptable 1 ^{er} degré, employé service achat
	Il doit contrôler les résultats de son travail tout en étant supervisé par un supérieur hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté	C	210		Monteur dépanneur frigoriste 1 ^{er} degré, monteur dépanneur cuisiniste, 1 ^{er} degré, tuyauteur braseur 2 ^e degré, électricien câbleur 2 ^e degré	Commercial

NIVEAU	DÉFINITION	ÉCH.	COEF.	DÉFINITION DES ÉCHELONS	POSTES techniques	MÉTIERS supports
III	Exécution de travaux complexes intégrant une analyse du besoin et comportant différentes opérations à combiner en fonction d'un objectif à atteindre. Le salarié peut être amené à superviser et/ou coordonner le travail d'autres personnes.	A	225	Le classement dans les échelons tient compte : - de l'expérience professionnelle du salarié ; - de ses compétences métiers ; - de son degré d'autonomie, d'organisation et d'initiative tenant compte des moyens alloués ; - de l'ensemble des opérations spécifiques à l'emploi	Monteur, dépanneur, frigoriste 2 ^e degré, monteur dépanneur cuisiniste 2 ^e degré, tuyauteur braseur confirmé, électricien câbleur confirmé, agent technique BE 1 ^{er} degré, opérateur d'essai 2 ^e degré	Comptable 2 ^e degré, secrétaire confirmée, employé administratif confirmé, gestionnaire de stock
	Le salarié possède et met en œuvre régulièrement plusieurs compétences (somme de savoir-faire observables)	B	235		Opérateur d'essai 3 ^e degré	

NIVEAU	DÉFINITION	ÉCH.	COEF.	DÉFINITION DES ÉCHELONS	POSTES techniques	MÉTIERS supports
III	Il rend des comptes à son supérieur hiérarchique et fait preuve d'initiative et d'autonomie dans la réalisation de ses activités	C	245		Technicien d'intervention 1 ^{er} degré, technicien d'intervention débutant chef d'équipe frigoriste 1 ^{er} degré/suppléant	Technico-commercial 1 ^{er} degré
IV	Exécution d'une mission selon des instructions de caractère général sur les méthodes à appliquer. Il doit faire preuve d'initiative, d'autonomie et du sens des responsabilités	A	260	Le classement dans les échelons tient compte de l'expérience professionnelle du salarié et de ses compétences. Coefficient 260 : - mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un dossier technique	Technicien d'intervention 2 ^e degré, chef d'équipe 2 ^e degré	Technico-commercial 2 ^e degré, dessinateur conception exécution, technicien méthode, qualité, sécurité EHS, gestionnaire services 1 ^{er} degré, secrétaire de direction
	Il possède une expertise technique reconnue qui lui permet d'adapter des méthodes, de proposer des solutions nouvelles et de les mettre en œuvre	B	280	Coefficient 280 : même rôle et responsabilités que le coefficient 260 avec une faculté d'adaptation éventuelle des méthodes	Chef de travaux, chef d'équipe 3 ^e degré	Chargé d'affaires 1 ^{er} degré, gestionnaire services 2 ^e degré

NIVEAU	DÉFINITION	ÉCH.	COEF.	DÉFINITION DES ÉCHELONS	POSTES techniques	MÉTIERS supports
IV	Il peut être amené à superviser et/ou coordonner le travail d'une équipe et des sous-traitants	C	300	Coefficient 300 : même rôle et responsabilité que le coefficient 280 avec la faculté de proposer des solutions techniques nouvelles)		
V	Correspond à un haut niveau de responsabilités, qu'elles soient d'ordre techniques, administratives, ou organisationnelles	A	320	L'évolution du salarié se fera en fonction de l'évolution de sa capacité à gérer et coordonner des situations de plus en plus complexes, de son degré d'autonomie et de responsabilité. Coefficient 320 : recherche de solutions techniques avec la faculté de les adapter et détection des besoins techniques et humains	Responsable travaux 1 ^{er} degré, responsable unité atelier	Chargé d'affaires 2 ^e degré, responsable services 1 ^{er} degré

NIVEAU	DÉFINITION	ÉCH.	COEF.	DÉFINITION DES ÉCHELONS	POSTES techniques	MÉTIERS supports
V	Le salarié a un ou des objectifs à atteindre, il doit trouver les solutions lui permettant de les atteindre et les mettre en œuvre de façon satisfaisante. En cas de difficultés, il doit proposer des solutions à sa hiérarchie.	B	340	Coefficient 340 : même rôle et responsabilité que le coefficient 320 avec un rôle de coordination et des responsabilités accrues en matière de gestion		
	Responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification inférieure et vis-à-vis des sous traitants	C	365	Coefficient 365 : même rôle et responsabilité que le coefficient 340 avec la capacité de proposer des spécifications nouvelles et de les mettre en œuvre		
	Seuil d'accueil pour les jeunes diplômés accédant à un emploi de cadre		370	Jeune diplômé, ayant moins de 12 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		

NIVEAU	DÉFINITION	ÉCH.	COEF.	DÉFINITION DES ÉCHELONS	POSTES techniques	MÉTIERS supports
VI*	Sont visés les salariés : - titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'écoles) ou de niveau I (diplôme de troisième cycle universitaire ou d'écoles) délivré par l'éducation nationale ; - disposant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de tout type de contrat de travail)		375	Jeune diplômé, ayant entre 12 et 24 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
			380	Jeune diplômé, ayant entre 24 et 36 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
	* Se référer à l'article X-2 de la convention collective nationale					

NIVEAU	DÉFINITION	ÉCH.	COEF.	DÉFINITION DES ÉCHELONS	POSTES techniques	MÉTIERS supports
VI*	Assume la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise ou de très larges fonctions dans sa spécialité. Ces fonctions impliquent nécessairement son autonomie et sa haute technicité couplée à des qualités de gestion et d'animation.	A	390	Le classement dans les échelons tient compte : - des responsabilités confiées ; - de la complexité des activités et de leur technicité ; - des compétences d'organisation, de gestion et d'animation mises en œuvre	Responsable travaux, 2 ^e degré, responsable technique	Chargé d'affaire 3 ^e degré, ingénieur, chef de projet, responsable commercial, responsable services 2 ^e degré
	Il est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même	B	430			
		C	460			

NIVEAU	DÉFINITION	ÉCH.	COEF.	DÉFINITION DES ÉCHELONS	POSTES techniques	MÉTIERS supports
	* Se référer à l'article X-2 de la convention collective nationale					
VII	Correspondant à des compétences importantes et à une expérience étendue ainsi qu'à un haut niveau de responsabilité	A	500	Le classement dans les échelons tient compte : - du niveau de responsabilité ; - des capacités de coordination et d'anticipation ; - des capacités décisionnaires confiées	Cadre dirigeant, directeur technique	Cadre dirigeant, directeur commercial, directeur services
	Les cadres de ce niveau sont caractérisés par leurs capacités de décision et de gestion dans l'entreprise	B	600			
	Ils sont placés sous l'autorité directe du chef d'entreprise	C	700			

Section 3

Grille de positionnement des principaux postes

Il est rappelé à titre liminaire que la grille de positionnement des principaux postes n'est pas exhaustive et doit être mise en relation avec la grille des définitions générales des niveaux et échelons. Il est en outre rappelé que l'embauche ou l'évolution du salarié sur un poste classifié selon plusieurs degrés est fonction de la complexité des tâches accomplies, du niveau et de l'étendue des responsabilités confiées et de l'expérience acquise sur le poste.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	PERSONNEL D'INTERVENTION et de fabrication	PERSONNEL COMMERCIAL, étude et techniciens	ADMINISTRATIF
I	A	176	Manutentionnaire		Technicien de surface, secrétaire standardiste 1 ^{er} degré
	B	181			Aide-magasinier
	C	186	Chauffeur-livreur, aide-monteur		Aide-comptable, employé(e) de bureau

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	PERSONNEL D'INTERVENTION et de fabrication	PERSONNEL COMMERCIAL, étude et techniciens	ADMINISTRATIF
II	A	195	Monteur, tuyauteur, brasseur 1 ^{er} degré, électricien câbleur 1 ^{er} degré	Dessinateur	Secrétaire standardiste 2 ^e degré, magasinier, aide-com- ptable confirmé, facturière qualifiée
	B	205	Opérateur d'essai 1 ^{er} degré	Agent technique	Comptable 1 ^{er} degré, employé service achat
	C	210	Monteur dép. frigoriste 1 ^{er} degré, monteur dép. cuisiniste 1 ^{er} degré, tuyauteur brasseur 2 ^e degré, électri- cien câbleur 2 ^e degré	Commercial	
III	A	225	Monteur dép. frigoriste 2 ^e degré, monteur dép. cuisiniste 2 ^e degré, tuyauteur brasseur confirmé, élec- tricien câbleur confirmé, opérateur d'essai 2 ^e degré	Agent technique BE	Comptable 2 ^e degré, secrétaire confirmée, employé adminis- tratif confirmé, gestionnaire de stock
	B	235	Opérateur d'essai 3 ^e degré		
	C	245	Technicien d'intervention débutant (1), chef d'équipe frigoriste 1 ^{er} degré/ suppléant, technicien d'intervention 1 ^{er} degré	Technico-commercial 1 ^{er} degré	

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	PERSONNEL D'INTERVENTION et de fabrication	PERSONNEL COMMERCIAL, étude et techniciens	ADMINISTRATIF
IV	A	260	Technicien d'intervention 2 ^e degré, chef d'équipe 2 ^e degré	Technico-commercial 2 ^e degré, dessinateur conception exécution	Gestionnaire services 1 ^{er} de- gré, secrétaire de direction
	B	280	Chef de travaux, chef d'équipe 3 ^e de- gré	Chargé d'affaire 1 ^{er} degré	Gestionnaire services 2 ^e degré
	C	300			
V	A	320	Responsable travaux 1 ^{er} degré, res- ponsable unité atelier	Chargé d'affaires 2 ^e degré, responsable services 1 ^{er} degré	
	B	340			
	C	365			

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	PERSONNEL D'INTERVENTION et de fabrication	PERSONNEL COMMERCIAL, étude et techniciens	ADMINISTRATIF
VI	-	370	Voir article X-2 de la convention collective nationale		
	-	375			
	-	380			
	A	390	Responsable travaux 2 ^e degré, res- ponsable technique	Chargé d'affaire 3 ^e degré, ingénieur, chef de projet, responsable commercial	Responsable services 2 ^e degré
	B	430			
	C	460			
VII	A	500	Cadre dirigeant, directeur technique, directeur commercial		Cadre dirigeant, directeur services
	B	600			
	C	700			

Section 4

Seuil d'accueil à l'embauche

Toute personne ayant une certification et/ou une expérience différente ou supérieure au profil du poste proposé sera au minimum accueillie au seuil correspondant strictement aux caractéristiques du profil de poste qu'il exercera dans l'entreprise.

SEUIL					
	Niveau de l'EN	Expérience au moment de l'embauche (expérience quant au poste et aux responsabilités inhérentes au poste)	Cœur de métiers froid, conditionnement d'air et cuisines professionnelles	Métiers techniques environnementaux	Métiers supports
Salarié sans certification et sans expérience en rapport au poste proposé			I A 176	I A 176	I A 176
Salarié sans certification et avec expérience en rapport au poste proposé		2 ans révolus	I C 186	I C 186	I C 186
		5 ans révolus	II A 195	II A 195	II A 195
		10 ans révolus	II B 210	II B 210	II B 210
Salarié avec certification en rapport au poste proposé et sans expérience	V		II A 195	II A 195	II A 195

			SEUIL		
	Niveau de l'EN	Expérience au moment de l'embauche (expérience quant au poste et aux responsabilités inhérentes au poste)	Cœur de métiers froid, conditionnement d'air et cuisines professionnelles	Métiers techniques environnementaux	Métiers supports
	IV		III A 225	III A 225	III A 225
	III		III C 245 *	III C 245 *	III C 245 *
	II		IV C 300 **	IV C 300 **	IV C 300 **
	I		Voir article X-2 de la convention collective nationale		
Salaarié sans certification en rapport au poste proposé et sans expérience	V		I A 176	I A 176	I A 176
	IV		I A 176	I A 176	I A 176
	III		I A 176	I A 176	I A 176

SEUIL			Métiers techniques environnementaux	Métiers supports
Niveau de l'EN	Expérience au moment de l'embauche (expérience quant au poste et aux responsabilités inhérentes au poste)	Cœur de métiers froid, conditionnement d'air et cuisines professionnelles		
II		I C 186	I C 186	I C 186
I		I C 186	I C 186	I C 186

(*) Compte tenu de sa capacité à évoluer au sein de l'entreprise, il est admis que le jeune diplômé bac + 2 ou équivalent puisse être classé pendant une période d'adaptation maximale de 2 ans au niveau III, échelon C, coefficient 245 de la grille de classification. L'entreprise assurera le suivi du jeune diplômé afin de s'assurer de sa bonne intégration dans l'entreprise et de son acquisition d'autonomie. Il bénéficiera d'un entretien tous les 6 mois visant à vérifier l'intégration du jeune diplômé dans l'entreprise, l'évolution de ses compétences et les besoins éventuels en matière de formation professionnelle.

Après 2 années calendaires, ou un an en cas d'alternance dans l'entreprise, le jeune diplômé passera automatiquement au niveau IV, échelon A, coefficient 260. Les entreprises ont cependant la faculté de passer le jeune diplômé au coefficient 260 avant la fin de la période d'adaptation.

A titre d'exception, le salarié ayant obtenu son diplôme niveau bac + 2 ou équivalent par le biais de la VAE (validation des acquis de l'expérience), sous réserve qu'elle soit complète, ne se verra pas appliquer de période d'adaptation et sera classé immédiatement au niveau IV, échelon A, coefficient 260.

(**) Compte tenu de sa capacité à évoluer au sein de l'entreprise, il est admis que le jeune diplômé licence professionnelle/IFPI puisse être classé pendant une période d'adaptation maximale de 2 ans au niveau IV, échelon C, coefficient 300 de la grille de classification. L'entreprise assurera le suivi du jeune diplômé afin de s'assurer de sa bonne intégration dans l'entreprise et de son acquisition d'autonomie. Il bénéficiera d'un entretien tous les 6 mois visant à vérifier l'intégration du jeune diplômé dans l'entreprise, l'évolution de ses compétences et les besoins éventuels en matière de formation professionnelle.

Après 2 années calendaires, ou un an en cas d'alternance dans l'entreprise, le jeune diplômé passera automatiquement au niveau V, échelon A, coefficient 320. Les entreprises ont cependant la faculté de passer le jeune diplômé au coefficient 320 avant la fin de la période d'adaptation.

A titre d'exception, le salarié ayant obtenu sa licence professionnelle/IFPI par le biais de la VAE (validation des acquis de l'expérience), sous réserve qu'elle soit complète, ne se verra pas appliquer de période d'adaptation et sera classé immédiatement au niveau V, échelon A, coefficient 320.

Section 5

Cœur de métier

Correspondance niveaux éducation nationale/certifications

Cette liste vise à répertorier les principales certifications existantes ou ayant existées. Les certifications non listées doivent être mises en relation avec le tableau ci-dessous afin de déterminer leur niveau éducation nationale. En cas de doute, il est préconisé de prendre contact avec l'organisme ayant délivré le titre (ou certification).

NIVEAU éducation nationale	TITRE/CERTIFICATION			
	Diplôme	Ministère du travail	Certificat de qualification professionnelle	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
V	CAP froid et climati- sation, BEP des tech- niques du froid et du conditionnement d'air	CFP agent de maintenance en conditionnement de l'air, CFP agent de maintenance et d'exploitation en condi- tionnement de l'air		
	BEP équipements tech- niques énergie (été) dominante froid et cli- matisation	CFP monteur dépanneur frigoriste, CFP agent de maintenance en condi- tionnement d'air		
	BEP monteur/dépanneur froid et climatisation			

NIVEAU éducation nationale	TITRE/CERTIFICATION			
	Diplôme	Ministère du travail	Certificat de qualification professionnelle	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
IV	Brevet professionnel monteur/dépanneur en froid et climatisation ; Bac pro des techniciens en froid et conditionne- ment d'air	CFP technicien d'interven- tion en froid commercial et climatisation, CFP tech- nicien d'intervention et de maintenance en condi- tionnement d'air, CFP technicien d'intervention et de maintenance énergé- tique en conditionnement d'air.	Accord 15 mai 1991 : CQP Carrier/La Chataigneraie, monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport	PV n° 11 : titre GRETA Pays de Rance/La fontaine des Eaux, technicien d'intervention sur les appareils d'équipements ménagers et de collectivités
	Bac promaintenance des appareils et équipe- ments ménagers et de collectivités Bac pro énergétique option A : installation et mise en œuvre des systèmes énergétiques et climatiques	CFP technicien d'interven- tion en froid industriel.	PV n° 10 : CQP Carrier/La Chataigne- raie, monteur dépanneur d'équipe- ments frigorifiques de transport	PV n° 12 : titre centre des forma- tions industrielles, technicien en maintenance des installa- tions frigorifiques ou en froid et grandes cuisines

NIVEAU éducation nationale	TITRE/CERTIFICATION			
	Diplôme	Ministère du travail	Certificat de qualification professionnelle	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
III	Bac pro énergétique option B : gestion et maintenance des sys- tèmes énergétiques et climatiques Bac pro des techniciens en installation des sys- tèmes énergétiques et climatiques			
	Bac pro des techniciens de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques	CFP technicien d'interven- tion en équipements de cui- sines professionnelles, CFP technicien de maintenance en appareil électroménager, CFP technicien de mainte- nance en chauffage et en climatisation		
	BTS FEE (fluides, éner- gie, environnement) option B, C ou D	CFP technicien supérieur de maintenance et exploita- tion climatique,		PV n° 6 : titre école La Maché à Lyon, ingénierie et conduite d'affaires

NIVEAU éducation nationale	TITRE/CERTIFICATION			
	Diplôme	Ministère du travail	Certificat de qualification professionnelle	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
	BTS équipements techniques énergie, option froid et climatisation, DUT génie thermique et énergie	CFP technicien supérieur de maintenance en conditionnement d'air		PV n° 8 : titre école La Mache à Lyon, vendeur/négociateur international PV n° 9 : titre IRECO/Greta Sud Isère, concepteur en ingénierie de restauration dans les entreprises de cuisines professionnelles PV n° 14 : titre Cnam/lycée La Fontaine des Eaux, frigoriste chargé d'études et de climatisation
II	Licence professionnelle énergie et génie climatique, option froid, climatisation et contrôle de service. Diplôme supérieur du froid industriel (IFI)			

NIVEAU éducation nationale	TITRE/CERTIFICATION			
	Diplôme	Ministère du travail	Certificat de qualification professionnelle	Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle
I	Diplôme de spécialisa- tion ingénieur en gé- nies frigorifique et cli- matique (IFFI)			

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412).

Article 3

Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, fera l'objet d'un dépôt auprès la direction générale du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 4

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt auront été accomplies.

Fait à Paris, le 30 juin 2010.

(Suivent les signatures.)

