

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/37 DU 4 OCTOBRE 2014

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 37.

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/37

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Animation : avenant n° 150 du 25 juillet 2014 relatif au travail à temps partiel.....	4
Automobile (services) : accord du 3 juillet 2014 relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2015.....	11
Automobile (services) : accord du 3 juillet 2014 relatif aux taux de cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2015	29
Automobile (services) : avenant n° 7 du 3 juillet 2014 à l'accord du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme	31
Automobile (services) : avenant n° 70 du 3 juillet 2014 relatif aux conventions de forfait en jours	33
Automobile (services) : avenant n° 71 du 3 juillet 2014 relatif aux classifications et aux qualifications professionnelles, à l'insertion et à la formation professionnelle	37
Automobile (services) : avenant « Salaires » n° 72 du 3 juillet 2014	83
Bâtiment (Corse [ETAM]) : accord du 23 juin 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2014.....	86
Bâtiment (Corse [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 23 juin 2014 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2014	88
Bâtiment (Corse [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 23 juin 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} septembre 2014.....	90
Carrières et matériaux (industries [PACA et Corse, ouvriers, ETAM]) : accord du 22 mai 2014 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2014.....	92
Métallurgie (Oise) : avenant du 17 juin 2014 relatif aux garanties annuelles de rémunération pour l'année 2014	96
Métallurgie (Oise) : avenant du 9 juillet 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2014	98
Métallurgie (Somme) : avenant n° 6 du 11 juin 2014 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties, à la valeur du point et à la prime de panier	101
Presse (agences [encadrement]) : accord du 28 mai 2014 relatif à la création d'une nouvelle classification et de nouveaux salaires minima	103

Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : accord du 8 octobre 2013 relatif à l'égalité des chances	110
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : accord du 11 mars 1996 relatif à la création d'une commission paritaire de branche.....	118
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : accord du 28 avril 2004 relatif au règlement intérieur de la commission paritaire de branche	121
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : accord du 19 avril 2010 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et à ses délégations régionales.....	124
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : avenant n° 1 du 17 mars 2011 à l'accord de branche n° 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et à ses délégations régionales.....	132
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : avenant n° 1 du 6 mai 2014 à l'accord du 11 mars 1996 relatif à la création d'une commission paritaire de branche	135
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : avenant n° 1 du 6 mai 2014 à l'accord du 28 avril 2004 relatif à la création d'une commission paritaire de branche	138
Sanitaire, social et médico-social (établissements et services à but non lucratif) : avenant n° 2 du 6 mai 2014 à l'accord de branche n° 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et à ses délégations régionales	140
Transports routiers (transport de fonds et valeurs) : avenant n° 19 du 4 juillet 2014 à l'accord du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transports de fonds et de valeurs	143
Tuiles et briques (industrie [OETAM]) : avenant n° 10 du 23 mai 2014 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2014.....	148
Tuiles et briques (industrie [cadres]) : avenant n° 51 du 23 mai 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	151
Voyages et tourisme (agences [personnel]) : avenant du 4 juillet 2014 à l'accord du 10 décembre 2013 relatif au régime de prévoyance.....	154

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 150 DU 25 JUILLET 2014

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1451012M

IDCC : 1518

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, dans son volet « Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi », profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel.

Cependant, le temps partiel, voire très partiel, est une réalité de la branche de l'animation dont il faut tenir compte. Pour une immense part des contrats de travail à temps partiel de la branche, la durée de travail est très largement inférieure à 24 heures et le recours à ce type de contrat ne procède pas d'un choix en opportunité mais bien de contraintes objectives liées à l'activité et aux tailles des entreprises.

Conscients des difficultés qui pourraient être soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur de l'animation et tenant compte de la réalité pratique, il est apparu indispensable aux partenaires sociaux de négocier un accord permettant de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

A cet effet, et parallèlement à cet accord, est créée une commission spécifique aux temps partiels au sein de la branche de l'animation, composée des partenaires sociaux représentatifs. Cette commission aura notamment le rôle d'observatoire des métiers à temps partiel. Ladite commission se voit également confier des missions par les articles figurant à cet avenant ainsi que l'étude de la mutualisation de l'emploi dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche estiment en effet que la mutualisation de l'emploi des salariés à temps partiel par différents employeurs, tant de la grille générale que de la grille spécifique, permettrait de sécuriser leurs parcours professionnels et serait donc une voie possible pour réduire les situations de précarité de l'emploi.

Toutefois, il est convenu que la mise en œuvre d'une telle démarche de mutualisation de l'emploi est complexe et nécessitera un accompagnement spécifique des structures intéressées.

Aussi, les partenaires sociaux s'engagent à :

- lancer une réflexion sur les formes d'accompagnement possibles des structures de la branche en vue de leur proposer des outils permettant la mutualisation des emplois ;
- faciliter la création de groupements d'employeurs qui devront relever de la convention collective de l'animation ;
- intégrer dans l'observation des données de la branche animation le nombre d'emplois à temps partiels mutualisés ;

- élaborer un guide des « bonnes pratiques » pour partager l’emploi ;
- renforcer la connaissance des outils de branche existants permettant d’accompagner les salariés et de développer leurs compétences.

Un bilan triennal sera réalisé afin d’évaluer l’état d’avancement de cette démarche.

Article 1^{er}

Temps partiels

Il est créé un article 5.9 « Dispositions relatives aux salariés à temps partiels ».

« Article 5.9

Dispositions relatives aux salariés à temps partiels

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche estiment que la mutualisation de l’emploi des salariés à temps partiel par différents employeurs, tant de la grille générale que de la grille spécifique, permettrait de sécuriser leurs parcours professionnels et serait donc une voie possible pour réduire les situations de précarité de l’emploi.

Toutefois, il est convenu que la mise en œuvre d’une telle démarche de mutualisation de l’emploi est complexe et nécessitera un accompagnement spécifique des structures intéressées.

Aussi, les partenaires sociaux s’engagent à :

- lancer une réflexion sur les formes d’accompagnement possibles des structures de la branche en vue de leur proposer des outils permettant de développer les formes de mutualisation des emplois ;
- faciliter la création de groupements d’employeurs qui devront relever de la convention collective de l’animation ;
- intégrer dans l’observation des données de la branche animation le nombre d’emplois à temps partiels mutualisés ;
- élaborer un guide des “bonnes pratiques” pour partager l’emploi ;
- renforcer la connaissance des outils de branche existants permettant d’accompagner les salariés et développer leurs compétences.

Un bilan triennal sera réalisé afin d’évaluer l’état d’avancement de cette démarche.

Définition

Est considéré dans la branche comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à :

- la durée légale du travail (soit 35 heures par semaine) ;
- la durée mensuelle résultant de l’application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l’entreprise ou de la durée du travail applicable dans l’établissement ;
- la durée de travail annuelle résultant de l’application sur cette période des dispositions des articles 5.7.2.3 et 5.7.3.1 de la convention collective de l’animation, soit 1 485 ou 1 575 heures, selon les entreprises.

Les dispositions figurant au présent article 5.9 s’appliquent aux salariés à temps partiels à l’exclusion de ceux bénéficiant de dispositions conventionnelles spécifiques, notamment les professeurs et animateurs techniciens (art. 1.4 de l’annexe I de la présente convention collective).

5.9.1. Mention du contrat de travail

Le contrat de travail devra comporter les mentions suivantes :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Il est précisé qu'une telle modification ne pourra être imposée sans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;

5° Le lieu de travail.

5.9.2. Horaire minimal

5.9.2.1. Conformément à l'article L. 3123-14-3 du code du travail, il est prévu des dérogations quant à la durée minimale pour les salariés à temps partiel de la grille générale de classification en fonction de la taille en effectifs équivalents temps (ETP) de leur établissement de rattachement :

(En heures.)

SEUILS D'EFFECTIFS ETP par établissement	ANNÉE		
	Du 1 ^{er} octobre 2014 au 31 décembre 2015	Du 1 ^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2017	A partir du 1 ^{er} janvier 2018
Moins de 6	4	6	10
De 6 à 10	6	8	10
De plus de 10 à 49	8	10	14
De plus de 49 à 299	10	12	17 h 30
Plus de 299	17 h 30	24	

L'obligation de durée de travail minimale est déterminée par établissement de rattachement. Pour la notion d'établissement de rattachement, il est convenu de tenir compte de la définition légale et jurisprudentielle retenue pour l'obligation d'organiser des élections de délégués du personnel (indépendamment ici des seuils d'effectifs).

La taille de l'établissement de rattachement exprimée en effectif ETP, afin d'apprécier si les horaires minima du tableau ci-dessus sont respectés, est déterminée au 31 décembre de chaque année et détermine son obligation pour le 1^{er} janvier de l'année N + 1 (soit 12 mois et 1 jour plus tard) en se conformant aux horaires du tableau aux mêmes dates.

Date d'entrée en vigueur des horaires minima :

A compter du 1^{er} octobre 2014, si les salariés dont les contrats sont en cours à cette date avec une durée inférieure à celle fixée au tableau ci-dessus demandent à passer à l'horaire minimal, l'employeur peut refuser cette demande s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit en le motivant par l'activité économique de l'entreprise.

A compter du 1^{er} janvier 2016, les durées minimales fixées au présent article seront de droit, sauf exceptions prévues aux articles 5.9.2.2 et 5.9.3.

Afin d'aboutir à ces engagements, l'employeur devra rechercher, notamment, à mutualiser les emplois. La mutualisation des emplois devient de fait une démarche structurante de la politique de l'emploi dans la branche de l'animation.

Pour favoriser cette démarche de mutualisation des emplois, une commission sera mise en place au sein de la branche qui permettra, entre autres, de concourir aux besoins de formation des salariés.

5.9.2.2. En dérogation à l'article 5.9.2.1, il est institué, pour les entreprises de plus de 10 ETP et de moins de 300 ETP, une liste d'emplois pour lesquels la durée minimale de travail restera fixée à 10 heures quelle que soit la taille de l'établissement, y compris après le 1^{er} janvier 2016 :

- personnel d'entretien, de ménage et de service ;
- personnel de maintenance ;
- personnel de restauration et de cuisine.

Cette liste pourra être complétée par les partenaires sociaux de la branche animation, au fil des études portant sur les temps partiels, selon les travaux de la commission *ad hoc* et en tenant compte de l'évolution progressive de la durée du travail mise en place par l'article 5.9.2.1.

5.9.3. Répartition

La répartition de l'horaire des salariés à temps partiel doit être organisée de la manière suivante : regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Une demi-journée correspond à un temps de travail de 2 heures continues minimum.

A sa demande, le salarié peut de lui-même renoncer soit à l'horaire minimal indiqué à l'article 5.9.2.1, soit au regroupement des heures ci-dessus, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles justifiées, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée fixée aux articles 5.9.2.1 et 5.9.2.2. Cette demande est écrite et motivée.

5.9.4. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée du travail prévue dans son contrat, et dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre ou dépasser l'horaire légal.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer dans le respect de l'article L. 3123-17 du code du travail, sauf s'il en a été informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées.

Les heures complémentaires seront rémunérées dès la première heure avec une majoration de 25 %.

5.9.5. Complément d'heures

Pour les cas où les dispositions de l'article 5.9.4 ci-dessus seraient inapplicables, il sera possible d'avoir recours au complément d'heures :

- si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée inscrite au contrat ;
- si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de 2 heures, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Le complément d'heures consiste, par un avenant au contrat de travail, à augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat dans les cas suivants :

- accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière au sens du droit du travail, ou usage constant conformément à l'article D. 1242-1 du code du travail. Pour ces cas de recours, le nombre d'avenants, au total, est limité à 5 avenants par année civile. Par ailleurs la durée

cumulée des avenants pour compléments d'heures pour ces cas ne pourra dépasser 13 semaines sur l'année civile ;

- remplacement d'un salarié temporairement absent. Pour ce cas de recours, il n'est pas fixé de nombre limite d'avenants par an, ni de durée cumulée. L'employeur donnera priorité aux salariés à temps partiel de l'établissement pour remplacer les salariés temporairement absents.

Dans le cadre du complément d'heures, il n'est pas fait application de l'article 5.9.4. Toutefois, la durée totale de travail ne pourra pas atteindre 35 heures.

L'avenant proposé devra indiquer :

- les motivations de cet avenant, obligatoirement lié à l'un des cas de recours légaux au CDD (accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière, usage constant conformément à l'article D. 1242-1 du code du travail, remplacement d'un salarié temporairement) ;
- en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa classification ;
- si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une classification supérieure aux fonctions habituelles, indiquer la prime tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe I de la convention collective de l'animation ;
- la durée de l'avenant, obligatoirement à terme précis. Le renouvellement sera possible dans les limites du présent article 5.9.5 (un renouvellement valant un avenant) ;
- l'horaire du salarié durant cette période ;
- la répartition de l'horaire durant cette période ;
- la rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses ;
- le lieu de travail s'il est différent de celui précisé dans le contrat de travail.

Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures font l'objet d'un système de majoration spécifique, en fonction des motifs d'utilisation suivants :

- accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière au sens du droit du travail, ou usage constant conformément à l'article D. 1242-1 du code du travail : le salaire de base conventionnel de toutes les heures effectuées pour ces cas sera majoré de 15 % ;
- remplacement d'un salarié temporairement absent :
 - dans le cadre du complément d'heure pour les salariés temporairement absents, le salarié bénéficiera chaque mois d'une prime de 10 % du salaire de base en sus, et ce jusqu'au retour du salarié temporairement absent ;
 - dans tous les cas, les heures complémentaires réalisées au-delà de l'horaire, avenant pour complément d'heures inclus, seront majorées de 25 %.

5.9.6. Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'accès aux emplois temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou compléments d'heures (art. 5.9.4 et 5.9.5) correspondant à leur emploi et qualification. L'employeur doit donc en premier lieu rechercher parmi ces salariés avant d'envisager un recrutement externe.

Hors le cas du deuxième alinéa de l'article 5.9.4, lorsque l'employeur est en mesure d'imposer ces heures complémentaires, le refus par le salarié d'heures complémentaires au-delà de 10 % ou le refus d'avenant pour un complément d'heures n'a nul besoin d'être motivé et ne constitue en aucun cas une faute disciplinaire. »

Article 2

L'article 5.4.7 de la convention collective de l'animation relatif aux heures complémentaires est supprimé, compte tenu des dispositions du présent avenant relatives aux salariés à temps partiel et comportant de fait un article relatif aux heures complémentaires.

Article 3

L'article 5.4.8, créé par l'avenant n° 148, est supprimé ; le préambule étant inscrit à l'article 5.9 du présent accord.

Article 4

Il est créé un article 1.4.10 à l'annexe I de la convention collective de l'animation.

« Article 1.4.10

Cumul d'activités relevant des grilles spécifique et générale

Préambule

Afin de favoriser l'emploi des personnels relevant de la grille spécifique, tenant compte notamment du cumul avec des fonctions de coordination/direction, voire d'animation post et périscolaires (pour ceux n'ayant pas d'activité durant les vacances scolaires), situations professionnelles croissantes du fait du calendrier scolaire et des besoins des associations ou collectivités, il est prévu, pour le cas où ces salariés cumuleraient des activités relevant de l'article 1.4 de l'annexe I et de l'article 1.5 de la même annexe, dite grille générale, sans intervention directe lors des congés scolaires, les dispositions suivantes :

1.4.10.1. Fonctions contractuelles

Le contrat de travail indiquera précisément les fonctions occupées par le salarié :

- pour son activité relevant de la grille spécifique, déterminant ici son salaire de base, au niveau I ou II ;
- pour son activité relevant de la grille générale, en y mentionnant le groupe auquel elle est rattachée.

Ces salariés sont intégrés à la grille spécifique, et donc mensualisés, quelle que soit la répartition de ces deux fonctions.

En aucun cas les activités effectuées en activité post et périscolaire et relevant d'une activité salariée de la grille générale ne pourront être similaires aux activités de face à face pédagogique effectuées en tant que salarié de la grille spécifique.

1.4.10.2. Horaire contractuel

Le contrat de travail devra indiquer :

- l'horaire hebdomadaire de service relevant de la grille spécifique, ainsi que sa répartition au cours de la semaine ;
- l'horaire hebdomadaire de l'activité relevant de la grille générale, ainsi que sa répartition au cours de la semaine ;
- l'horaire de travail mensuel, incluant les heures de travail consacrées à la préparation, ainsi que les heures de travail de l'activité relevant de l'activité de la grille générale.

1.4.10.3. Calcul de l'horaire mensuel contractuel

Le calcul de l'horaire mensuel contractuel sera effectué selon la formule suivante :

- cas où le salarié relève du niveau I (animateur technicien) :

$$[(\text{horaire de service}/26) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12] ;$$

- cas où le salarié relève du niveau 2 (professeur) :

$$[(\text{horaire de service}/24) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12].$$

Horaire de service : heures de face à face correspondant à l'activité de la grille spécifique.

Horaire hebdomadaire : horaire correspondant à l'activité de la grille générale.

1.4.10.4. Rémunération

Le salaire de base sera calculé de la manière suivante :

– cas où le salarié relève du niveau I (animateur technicien) :

$245 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel} / 151,67$;

– cas où le salarié relève du niveau II (professeur) :

$255 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel} / 151,67$.

Une prime de fonction sera calculée de la manière suivante, lorsque l'indice de l'activité relevant de la grille générale est supérieur à l'indice de la grille spécifique :

$$\frac{(\text{Horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1/12) \times \text{différence des deux indices} \times \text{valeur du point}}{151,67}$$

Horaire hebdomadaire : horaire correspondant à l'activité de la grille générale.

La prime d'ancienneté sera déterminée au prorata de l'horaire mensuel contractuel.

Pour le déroulement de carrière, il sera tenu compte du groupe de la grille spécifique, afin de déterminer, à échéance, les points éventuels à attribuer, et au prorata de l'horaire mensuel contractuel.

Article 5

Afin de vérifier si cet avenant répond au mieux aux problématiques du secteur concernant le temps partiel, celui-ci est applicable jusqu'au 31 décembre 2017. Dès la signature de l'avenant par les partenaires sociaux, ces derniers s'engagent à créer un observatoire des données de la branche sur le travail à temps partiel qui tiendra compte des éventuels travaux déjà engagés sur ce sujet dans la branche et/ou dans une dimension interbranche.

Cet observatoire donnera lieu à une étude statistique sur les personnels relevant de la grille générale de la convention collective nationale de l'animation (notamment identification des effectifs concernés, durée moyenne d'activités, incidence sur le nombre d'équivalents temps plein, nature des activités exercées, etc.) qui intégrera une analyse de la situation économique générale du secteur d'activités concerné.

Les données recueillies devront permettre une évaluation de la pertinence des dispositifs introduits par le présent avenant.

Sur la base de cette évaluation, les partenaires sociaux s'engagent à l'ouverture d'une négociation au plus tard le 1^{er} juillet 2017 et dont l'objectif visera à apporter les ajustements éventuellement nécessaires à l'organisation du temps de travail à temps partiel des salariés de la grille générale de la convention collective nationale de l'animation.

Si cette négociation devait ne pas aboutir à la signature d'un nouvel accord substitutif intégrant les ajustements justifiés par l'évaluation réalisée dans le cadre des travaux de l'observatoire ci-dessus mentionné, le temps partiel minimal pour les salariés de la grille générale fera l'objet d'une révision automatique à 24 heures pour toute nouvelle embauche au 1^{er} janvier 2018, sauf pour les personnels visés à l'article 5.9.2.2.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNEA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)**

**ACCORD DU 3 JUILLET 2014
RELATIF AU RNQSA ET AU RNCSA POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1451041M

IDCC : 1090

Vu l'article 1.20 de la convention collective modifié par l'avenant n° 71 ;

Vu l'accord paritaire national du 15 mai 2007 étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, notamment ses articles 4, 5, 7 et 8 relatifs aux décisions paritaires d'actualisation du répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) ;

Vu la délibération paritaire n° 2-14 du 16 janvier 2014 ;

Après en avoir délibéré en commission paritaire nationale le 16 juin 2014,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Répertoire des qualifications

Les cinq fiches de qualification ci-annexées seront incorporées au RNQSA à la date du 1^{er} janvier 2015.

Les modifications apportées sont repérées en caractères italiques gras dans le corps des fiches. Les fiches nouvelles sont repérées par leur intitulé, qui figure en caractères italiques gras.

Dans l'édition 2015 du RNQSA, les diplômes et titres professionnels dont l'intitulé a été modifié à l'occasion de la mise à jour du RNCSA visée à l'article 2 seront repérés en caractères italiques gras dans chacune des fiches de qualification qui mentionne ces certifications dans le paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification ».

Article 2

Répertoire des certifications

Le RNCSA ci-annexé entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Procédures

Le présent accord sera notifié puis déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail. Son extension dans les meilleurs délais sera sollicitée conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 3 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
SPP ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
FTM CGT.

ANNEXES

Ajout de cinq fiches au RNQSA

E.3.1

DÉPANNEUR-REMORQUEUR VL

1. Dénomination de la qualification :

Dépanneur-remorqueur VL.

2. Objet de la qualification :

Réalisation des activités de dépannage, de remorquage et d'évacuation de véhicules d'un PTAC inférieur *ou égal* à 3,5 t.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques :*

- *évaluation des pannes avec mise en œuvre d'équipement de contrôle, avant décision de remorquage ou de dépannage ;*
- dépannage de véhicules, comportant les interventions sur place, visant la remise en circulation ;
- remorquage de véhicules, comportant toutes opérations de relevage/levage/évacuation, éventuellement sur plateau VHC, impliquant la maîtrise des équipements nécessaires, ainsi que la connaissance des règles de sécurité à mettre en œuvre.

B. – *Activités de service*

B.1. – Activités en relation avec l'organisation des interventions :

- utilisation de la documentation technique ;
- *mise en œuvre des règles de sécurité sur routes et autoroutes ;*
- organisation de l'intervention ;
- entretien des équipements ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. – Activités en relation avec la gestion des interventions :

- réception d'appels téléphoniques/accueil de la clientèle ;
- assistance client ;
- établissement de tous documents utiles ;
- facturation et encaissement.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- relevage de PL d'un PTAC supérieur à 3,5 t ;
- *utilisation de grue mobile sur camion ou automotrice.*

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4/5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance de véhicules :
 - CAP Maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ;
 - CQP Dépanneur-remorqueur VL ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

Dépanneur-remorqueur PL (fiche F.6.1).

Transversale :

Voir panorama.

DÉPANNEUR-REMORQUEUR PL

1. Dénomination de la qualification :

Dépanneur-remorqueur PL.

2. Objet de la qualification :

Réalisation des activités de dépannage, de remorquage et d'évacuation de véhicules d'un PTAC *supérieur* à 3,5 t.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques :*

- *évaluation des pannes avec mise en œuvre d'équipement de contrôle, avant décision de remorquage ou de dépannage ;*
- dépannage de véhicules, comportant les interventions sur place, visant la remise en circulation ;
- remorquage de véhicule, comportant toutes opérations de relevage/levage/évacuation éventuellement sur plateau VHC, impliquant la maîtrise des équipements nécessaires, ainsi que la connaissance des règles de sécurité à mettre en œuvre.

B. – *Activités de service*

B.1. – Activités en relation avec l'organisation des interventions :

- utilisation de la documentation technique ;
- *mise en œuvre des règles de sécurité sur routes et autoroutes ;*
- organisation de l'intervention ;
- entretien des équipements ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. – Activités en relation avec la gestion des interventions :

- réception d'appels téléphoniques/accueil de la clientèle ;
- assistance client ;
- établissement de tous documents utiles ;
- facturation et encaissement.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- utilisation de grues mobiles sur camion.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- échelons majorés accessibles : 7/8 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance de véhicules :
 - CAP Maintenance des véhicules automobiles, option « VI », complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - Bac professionnel Maintenance des véhicules automobiles, option « VI », préparé sous statut scolaire ;

- CQP Dépanneur-remorqueur PL ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1) ;
- technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.2).

Transversale :

Voir panorama.

DÉMONTEUR AUTOMOBILE

1. Dénomination de la qualification :

Démonteur automobile.

2. Objet de la qualification :

Le démonteur automobile réalise le démontage du véhicule dans le respect des directives reçues.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques* :

- dépollution/stockage des produits polluants intégrant éventuellement les fluides frigorigènes *conformément à la réglementation en vigueur au sein de l'activité* ;
- démontage et marquage des pièces ;
- contrôle visuel/nettoyage et étiquetage des pièces.

B. – *Organisation et gestion de l'intervention*

B.1. – Organisation de l'intervention :

- utilisation des fiches de démontage fournies par l'entreprise ;
- agencement et entretien du poste de travail ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. – Gestion de l'intervention :

- mise en ordre des parcs d'attente (selon directives reçues).

4. Extensions possibles dans la qualification :

- diagnostic des organes du véhicule ;
- tri des pièces.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4/5 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP Maintenance des véhicules automobiles, option « VP » ou « VI » ou « motocycles » ;
 - CQP Démonteur automobile ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- démonteur automobile spécialiste (fiche H.6.1) ;
- démonteur automobile confirmé (fiche H.9.1).

Transversale :

Voir panorama.

CHEF D'ÉQUIPE ATELIER DÉMONTAGE RECYCLAGE AUTOMOBILE

1. Dénomination de la qualification :

Chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile.

2. Objet de la qualification :

Le chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile assure les activités concourant aux opérations de diagnostic et de mise en sécurité d'organes sensibles et complexes. Il assure également une fonction d'encadrement.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques :*

- mise en route des véhicules ;
- diagnostic des moteurs thermiques ;
- contrôle des pièces démontées selon une procédure appropriée.

B. – *Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :*

- affectation/suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- appui aux démonteurs pour la réalisation de toutes activités techniques ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Le chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile s'assure de l'application des règles, normes des procédures qui régissent l'activité du site, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité, de respect de l'environnement.

C. – *Activités de gestion et d'organisation :*

- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité ;
- organisation de l'atelier et agencement de postes de travail ;
- entretien des équipements/suivi de la maintenance des équipements de son atelier ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- mise à jour et classement de la documentation professionnelle ;
- établissement et classement de tous documents internes/comptables.

4. Extensions possibles dans la qualification

5. Classement :

- maîtrise, échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21/22 :
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 c de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - BTS Après-vente automobile, option « VP », « VI » ou « motorcycle » ;
 - CQP *Chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile* ;

- soit par décision directe du chef d’entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d’évolution professionnelle :

Verticale :

- *responsable de centre(s) de recyclage automobile* ;
- gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d’emploi spécifique d’entreprise ;
- cadre expert (fiche Z.C.I.1), sous appellation d’emploi spécifique d’entreprise.

Transversale :

Voir panorama.

RESPONSABLE DE CENTRE(S) DE RECYCLAGE AUTOMOBILE

1. Dénomination de la qualification :

Responsable de centre(s) de recyclage automobile.

2. Objet de la qualification :

Le responsable de centre(s) de recyclage automobile encadre les activités concourant à la gestion économique, organisationnelle et humaine d'un ou de plusieurs centres VHU (véhicules hors d'usage). Ces activités sont réalisées de manière autonome ou en appui du responsable hiérarchique.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités organisationnelles* :

Il organise le processus de traitement des véhicules hors d'usage et identifie les débouchés de valorisation des matières. A cet effet :

- il rationalise et optimise le processus de démontage :
 - identification des pièces de réemploi des VHU (au regard du marché de la revente) ;
 - description des procédures de démontage ;
- il identifie les matières destinées au recyclage ou à la valorisation :
 - identification des matières à recycler ou à valoriser ;
 - identification des opportunités de recyclage ou des débouchés ;
- il veille au respect de la réglementation en vigueur :
 - réalisation d'une veille réglementaire ;
 - respect et mise en œuvre des règles/normes relatives à la sécurité, à la qualité et à l'environnement ;
 - gestion des relations avec les organismes de contrôle/pouvoirs publics.

B. – *Activités managériales* :

Il coordonne les équipes chargées de la prise en charge, de la dépollution, du démontage du VHU et de sa transmission aux broyeurs agréés. A cet effet, il encadre, organise et suit l'activité de ses collaborateurs. Il peut également être amené à participer à la gestion des ressources humaines (participation au recrutement...).

C. – *Activités commerciales et financières* :

Il participe au développement commercial des centres VHU. Pour ce faire, il optimise la gestion et la vente des pièces de réemploi :

- gestion des stocks de pièces de réemploi et traçabilité ;
- définition d'une stratégie commerciale et mise en œuvre ;
- gestion des relations extérieures (fournisseurs, assureurs, experts).

Il contribue à la gestion financière d'un centre VHU :

- suivi de l'activité du (des) centre(s) VHU et identification des axes de rentabilité et de progression de l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification

5. Classement :

Cadre de niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CQP Responsable de centre(s) de recyclage automobile ;
 - licence professionnelle « Organisation et management des services de l'automobile » ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Transversale :

Voir panorama.

Répertoire national des certifications des services de l'automobile 2015

SÉRIE 1

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

CAP Maintenance des véhicules :

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

CAP Réparation des carrosseries.

CAP Peinture en carrosserie.

CAP Vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles.

CAP Employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle.

BEP Métiers de la relation aux clients et aux usagers.

BEP Métiers des services administratifs.

BEPECASER.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Peintre en carrosserie.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Carrossier réparateur.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) électricien(ne) automobile.

CQP Opérateur service rapide.

CQP Mécanicien de maintenance automobile.

CQP Mécanicien de maintenance motocycles.

CQP Mécanicien cycles.

CQP Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels.

CQP Mécanicien collision.

CQP Tôlier ferreur.

CQP Peintre préparateur.

CQP Magasinier.

CQP Opérateur préparation véhicules.

CQP Opérateur station-service.

CQP Dépanneur-remorqueur VL.

CQP Démonteur automobile.

CQP Agent d'opérations location.

CQP Agent d'exploitation de stationnement.
CQP Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels.
CQP Opérateur vitrage.
CQP Débosseleur sans peinture.

SÉRIE 2

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 2 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 6 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Mention complémentaire au CAP : Réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques.

Mention complémentaire au CAP : Maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements.

Mention complémentaire au CAP : Maintenance des systèmes embarqués de l'automobile.

Bac professionnel Maintenance des véhicules, préparé sous statut scolaire :

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

Bac professionnel Réparation des carrosseries, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel Vente, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel Gestion-administration, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel Commerce, préparé sous statut scolaire.

BEPECASER avec mention « groupe lourd » ou « deux-roues ».

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Contrôleur technique automobile.

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Technicien(ne) après-vente automobile.

CQP Démoniteur automobile spécialiste.

CQP Opérateur spécialiste service rapide.

CQP Mécanicien spécialiste automobile.

CQP Mécanicien spécialiste motocycles.

CQP Tôlier spécialiste.

CQP Peintre spécialiste.

CQP Conseiller de vente pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur PRA ou vendeur boutique PRA.

CQP Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels.

CQP Dépanneur-remorqueur PL.

CQP Mécanicien spécialiste cycles.

CQP Rénovateur véhicules d'occasion.

CQP Agent d'opérations location spécialiste.

CQP Contrôleur technique VL.
 CQP Contrôleur technique PL.
 CQP Vendeur motocycles.
 CQP Opérateur de stationnement.
 CQP Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.
 CQP Electricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.
 CQP Metteur en main de véhicule.
 CQP Electricien spécialiste automobile.
 CQP Opérateur spécialiste station-service.

SÉRIE 3

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 3 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 9 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Bac professionnel Maintenance des véhicules, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue :

- option A : voitures particulières ;
- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : motocycles.

Bac professionnel Réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel Vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel Gestion-administration, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel Commerce, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Bac professionnel Accueil, relations clients et usagers, préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue.

Titre de l'EPCRA : Commercial en automobile.

Titre professionnel : Conseiller technique cycles.

CQP Technicien électronicien électricien automobile.

CQP Technicien confirmé motocycles.

CQP Tôlier confirmé.

CQP Peintre confirmé.

CQP Conseiller de vente confirmé pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur confirmé PRA ou vendeur boutique confirmé PRA.

CQP Vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires.

CQP Vendeur.

CQP Démoniteur automobile confirmé.
CQP Technicien confirmé mécanique automobile.
CQP Contrôleur technique confirmé VL.
CQP Contrôleur technique confirmé PL.
CQP Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels.
CQP Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels.
CQP Technicien garantie après-vente.

SÉRIE 4

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12, dans les conditions fixées par l'article 3.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 4 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 12 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

CQP Carrossier-peintre.
CQP Technicien expert après-vente automobile.
CQP Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels.
CQP Technicien expert après-vente motocycles.
CQP Spécialiste garantie après-vente.

SÉRIE 5

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 17, dans les conditions fixées par l'article 3 B.02 de la convention collective.

CQP Coordinateur préparation de véhicules de location.
CQP Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement.

SÉRIE 6

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20, dans les conditions fixées par l'article 3 B.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 6 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 20 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

BTS Après-vente automobile :
– option véhicules particuliers ;
– option véhicules industriels ;
– option motocycle.
BTS Assistant de manager.
BTS Assistant gestion de PME/PMI.

BTS Comptabilité et gestion des organisations.
 BTS Négociation et relation client.
 BTS Management des unités commerciales.
 DUT Gestion des entreprises et des administrations :
 – option finances/comptabilité ;
 – option gestion appliquée aux petites et moyennes organisations (GAPMO).
 DUT Techniques de commercialisation.
 DUT Gestion logistique et transport.
 Titre de l'ESCRA : Gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile.
 BAFM.
 Brevet de maîtrise Carrossier peintre en carrosserie.
 Brevet de maîtrise : Réparateur-gestionnaire en maintenance automobile.
 CQP Vendeur automobile confirmé.
 CQP Vendeur confirmé véhicules utilitaires.
 CQP Vendeur confirmé véhicules industriels.
 CQP Réceptionnaire après-vente.
 CQP Chef d'équipe atelier.
 CQP Chef d'équipe ventes pièces de rechange et accessoires.
 CQP Chef de secteur vente itinérante pièces de rechange et accessoires.
 CQP Chef d'équipe préparation livraison.
 CQP Chef de station-service.
 CQP Chef d'équipe atelier en démontage recyclage automobile.
 CQP Chef de centre de contrôle technique VL.
 CQP Chef de centre de contrôle technique PL.
 CQP Chef de groupe opérationnel.
 CQP Responsable d'exploitation de stationnement.
 CQP Chef d'équipe motocycles.
 CQP Agent de maîtrise atelier.

SÉRIE 7

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23, dans les conditions fixées par l'article 3 B.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 7 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 23 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

CQP Attaché commercial automobile.
 CQP Attaché commercial sociétés.
 CQP Attaché commercial véhicules utilitaires.

CQP Attaché commercial véhicules industriels.
CQP Gestionnaire ou contremaître d'atelier.
CQP Gestionnaire pièces de rechange et accessoires.
CQP Chef d'agence(s) de location.

SÉRIE 8

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A, dans les conditions fixées par l'article 5.02 de la convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 8 permettent également à leur titulaire d'accéder au niveau I A dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le paragraphe 3 « Contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « Modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Licence, ou diplôme de niveau équivalent, ou titre homologué au niveau II (de la nomenclature de l'Education nationale), dans les domaines des sciences et techniques correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du RNQSA).

Licence professionnelle Organisation et management des services de l'automobile.

DCG.

Diplôme d'ingénieur du CNAM Maintenance de véhicules, option automobile.

Titre de l'ISCAM Manager commercial de la distribution automobile.

BADGE ESSCA-GNFA Management de la distribution et des services automobiles.

Master de l'ESSCA Spécialisation management des réseaux automobiles.

CQP Conseiller des ventes automobiles.

CQP Conseiller des ventes sociétés.

CQP Conseiller des ventes véhicules utilitaires.

CQP Conseiller des ventes véhicules industriels.

CQP Cadre technique d'atelier.

CQP Cadre technique pièces de rechange et accessoires.

CQP Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier.

CQP Chef après-vente.

CQP Adjoint au chef des ventes.

CQP Chef des ventes.

CQP Adjoint au chef des ventes pièces de rechange et accessoires ou responsable de magasin.

CQP Chef des ventes pièces de rechange et accessoires.

CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.

CQP Responsable de station(s)-service.

CQP Responsable de centre(s) de recyclage automobile.

SÉRIE 9

Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-dessous sont classés selon les modalités de la fiche de qualification correspondant à l'emploi occupé, en fonction de la pratique professionnelle qu'ils ont acquise depuis l'obtention de leur certification.

Bac professionnel Comptabilité, préparé sous statut scolaire.

Bac professionnel Secrétariat, préparé sous statut scolaire.

BTS Ventes et productions touristiques.

CQP Conseiller technique cycles.

SIGNIFICATION DES SIGLES

ANFA : Association nationale pour la formation automobile.

BADGE : bilan d'aptitude délivré par les grandes écoles.

BAFM : brevet d'aptitude à la formation des moniteurs.

BEP : brevet d'études professionnelles.

BEPECASER : brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière.

BTS : brevet de technicien supérieur.

CAP : certificat d'aptitude professionnelle.

CNAM : Conservatoire national des arts et métiers.

CQP : certificat de qualification professionnelle.

DCG : diplôme de comptabilité et de gestion.

DUT : diplôme universitaire de technologie.

EPCRA : Ecole professionnelle du commerce des réseaux automobiles.

ESCRA : Ecole supérieure du commerce des réseaux automobiles.

ESSCA : Ecole supérieure des sciences commerciales d'Angers.

GNFA : Groupement national pour la formation automobile.

ISCAM : Institut supérieur de la communication, des affaires et du management.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motorcycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

ACCORD DU 3 JUILLET 2014
RELATIF AUX TAUX DE COTISATIONS DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE
POUR L'ANNÉE 2015
NOR : ASET1451034M
IDCC : 1090

Vu l'article 1.26 *a* de la convention collective nationale relatif aux annexes tarifaires du règlement de prévoyance ;

Considérant la situation financière de l'IPSA ainsi que l'évolution des paramètres gouvernant le régime de prévoyance obligatoire, tels qu'exposés à la commission paritaire de l'institution le 18 juin 2014,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux de cotisations figurant au point A « Cotisations calculées en pourcentage du salaire brut limité à quatre fois le plafond de la sécurité sociale » de l'annexe tarifaire du RPO seront affectés, pour l'année 2015, d'une décote de 24 % (chaque cotisation ainsi décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche).

Article 2

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 3 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;

UNIDEC ;
SPP ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FGMM CFDT.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motorcycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

AVENANT N° 7 DU 3 JUILLET 2014
À L'ACCORD DU 16 NOVEMBRE 2000
RELATIF AU FONCTIONNEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1451033M
IDCC : 1090

Vu l'article 1.04 *bis c* de la convention collective relatif à la promotion de l'action des partenaires sociaux ;

Vu l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme et ses avenants successifs, en dernier lieu l'avenant n° 6 du 21 décembre 2006 ayant modifié les statuts du CESA ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Considérant que l'article 31 de ladite loi institue, à compter du 1^{er} janvier 2015, une contribution des employeurs constituant une partie des ressources du fonds paritaire visées à l'article L. 2135-10 nouveau du code du travail ;

Considérant qu'aux termes de l'article 4 de l'accord du 16 novembre 2000, « La cotisation patronale visée à l'article 1.04 *bis c* de la convention collective ne peut se cumuler avec toute autre cotisation ayant le même objet, qui serait ultérieurement imposée aux entreprises par la loi ou par un accord interprofessionnel. Dans un tel cas, la commission paritaire nationale se réunirait dans les meilleurs délais pour en tirer les conséquences, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant l'entrée en vigueur de la loi ou de l'accord interprofessionnel. Le recouvrement de la cotisation serait suspendu à la première échéance trimestrielle qui suit l'entrée en vigueur de la disposition légale ou interprofessionnelle en cause et jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles qui auront été substituées au présent accord. »,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La commission paritaire nationale ayant examiné la situation issue de l'article 31 de la loi du 5 mars 2014 dans ses séances du 14 mai et du 16 juin 2014, les organisations soussignées décident

de maintenir pour une durée indéterminée le recouvrement de la cotisation de 0,08 % des salaires visée au troisième alinéa de l'article 1.04 *bis c* de la convention collective.

Article 2

La commission paritaire nationale inscrira à l'ordre du jour la question de l'application des règles sur la représentativité patronale et syndicale de salariés dans les services de l'automobile, et des conséquences à en tirer paritairement, dans les 3 mois qui suivront la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel prévu par l'article L. 2152-6 du code du travail, fixant la liste des organisations professionnelles reconnues représentatives dans la branche des services de l'automobile.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 3 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
SPP ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FGMM CFDT.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motorcycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)**

**AVENANT N° 70 DU 3 JUILLET 2014
RELATIF AUX CONVENTIONS DE FORFAIT EN JOURS**

NOR : ASET1451027M
IDCC : 1090

Vu le code du travail, notamment les articles L. 3121-43 et suivants ;

Vu l'article 1.09 *f* de la convention collective ;

Considérant l'opportunité de préciser les conditions du recours aux conventions de forfait en jours, qui sont déterminées par des textes conventionnels établis le 31 mars 2000, pour les adapter aux évolutions légales et jurisprudentielles intervenues depuis l'origine,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le texte de l'article 1.09 *f* de la convention collective est modifié comme suit :

« 1. Salariés visés

Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours, dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

2. Nombre de jours de travail

La convention de forfait en jours détermine une durée annuelle du travail calculée en jours. Elle s'applique en principe aux contrats de travail à durée indéterminée. Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaires, les jours de congé légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours. Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels ils ne peuvent prétendre.

La convention de forfait indique la période annuelle sur laquelle elle s'applique, qui peut être l'année calendaire ou bien la période de référence pour les congés payés visée à l'article 1.15 *b*, ou toute autre période définie par un accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention de forfait en jours peut toutefois être conclue pour une durée déterminée, dans les cas suivants :

- contrat à durée déterminée d'au moins 3 mois, conclu avec un cadre qui répond aux caractéristiques définies au point 1 ;
- avenant conclu avec un cadre bénéficiaire d'une convention de forfait en jours, déterminant notamment dans le cadre d'un congé parental une période, exprimée en mois, au plus égale à 12 mois et renouvelable, et définissant dans cette période les mois au cours desquels la convention sera appliquée, et les mois non travaillés ni rémunérés ;
- avenant conclu avec un cadre bénéficiaire d'une convention de forfait en jours, déterminant pour une durée déterminée un nombre mensuel de jours de travail inférieur à celui qui résulte de la convention, ainsi que la répartition hebdomadaire de ces jours de travail.

Dans le cas d'une convention de forfait en jours conclue pour une durée déterminée, le nombre de jours de travail ne peut être supérieur à 24 sur un mois, ni supérieur à 218 sur une année. Les jours de congés légaux et conventionnels sont déduits du nombre de jours de travail mensuel convenu, aux dates fixées d'un commun accord entre les parties.

3. Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, le salarié bénéficiant du repos journalier visé à l'article 1.10 *a* ainsi que du repos hebdomadaire dans les conditions indiquées à l'article 1.10 *b* ; toutefois, en cas de dérogation exceptionnelle ou temporaire au repos dominical, les garanties suivantes se substituent à celles prévues par l'article 1.10 *b* : tout dimanche travaillé comptera pour 2 jours de travail, dans le document de contrôle visé à l'article 1.09 *a*, et donnera droit en outre à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22 de ce forfait.

La charge quotidienne de travail doit être répartie dans le temps de façon à assurer la compatibilité des responsabilités professionnelles avec la vie personnelle du salarié, selon les modalités indiquées à l'article 4.06.

4. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Lorsque le nombre de jours convenu est égal à 218 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au classement de l'intéressé, majoré de 25 %.

Lorsque le nombre de jours convenu est inférieur à 218 pour une année complète de travail, la majoration mensuelle par rapport au minimum conventionnel visé ci-dessus est recalculée en proportion du nombre de jours convenu.

Lorsque le nombre de jours convenu initialement vient à être réduit d'un commun accord des parties, la rémunération mensuelle est calculée au prorata du nombre de jours de travail convenu par rapport au nombre de jours du forfait inscrit dans la convention de forfait initiale.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. La valeur d'une journée de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 22.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune prestation du contrat de travail inférieure à une journée entière ne peut entraîner une retenue sur salaire. La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le choix du forfait en jours en cours de contrat de travail, pour un salarié précédemment soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé. »

Article 2

L'article 4.06 de la convention collective, qui prend l'intitulé « Forfait en jours », est modifié comme suit :

« Article 4.06

Forfait en jours

L'horaire de travail des salariés qui ont conclu une convention de forfait en jours conformément aux dispositions de l'article 1.09 *f* de la présente convention collective, n'est pas contrôlable. Afin d'assurer la meilleure adéquation entre les conditions de travail particulières qui en découlent et les responsabilités assumées par ces salariés, les entreprises sont tenues d'assurer un suivi individuel régulier des salariés concernés, et sont invitées à mettre en place des indicateurs appropriés de la charge de travail.

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales sera assuré au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait jours devant renseigner le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet.

Ce document de suivi du forfait fera apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au forfait, autres jours non travaillés.

Etabli mensuellement par le collaborateur qui en remettra un exemplaire à l'employeur ou à son représentant désigné, ce document rappellera la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables.

L'employeur pourra modifier ou remplacer ce dispositif par tout autre ayant la même finalité, voire par un système informatique, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe.

C'est sur la base de ce document que seront décomptées les journées de travail au titre du forfait annuel en jours.

Chaque année, au cours d'un entretien individuel, un point sera fait avec le salarié sur sa charge de travail, son organisation du travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale. L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un second entretien qui devra se tenir dans les 3 mois qui suivent le premier. »

Article 3

Conformément à l'article 1.09 *f*4 dans sa rédaction antérieure au présent avenant, les entreprises étaient fondées, lorsque le nombre de jours convenu était inférieur à 218 pour une année complète de travail, à appliquer une majoration mensuelle au moins égale à 25 % diminuée de 1 % par jour de travail en moins dans la limite de 10.

De même, lorsque le nombre de jours convenu dans une convention de forfait en jours était inférieur à 208 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle ne pouvait être inférieure à celle définie ci-dessus, calculée au prorata du nombre de jours de travail convenu par rapport au nombre de jours du forfait de référence en vigueur dans l'entreprise.

Les entreprises qui appliquent les dispositions ci-dessus à la date d'entrée en vigueur de l'avenant pourront les conserver sans limitation de durée, pour les salariés présents comme pour les nouveaux embauchés, aussi longtemps qu'un accord d'entreprise n'aura pas modifié le nombre annuel de jours de forfait en vigueur.

Article 4

Sans préjudice des dispositions de l'article 3, un accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra être conclu sur le thème du présent avenant, que pour améliorer la situation des salariés dans le respect des articles visés au préambule.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 3 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
SPP ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motorcycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)**

AVENANT N° 71 DU 3 JUILLET 2014

**RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET AUX QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES,
À L'INSERTION ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

NOR : ASET1451028M

IDCC : 1090

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu le code du travail, notamment l'article L. 2241-6 relatif à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle et l'article L. 2241-7 relatif à la négociation quinquennale sur les classifications ;

Vu la convention collective ;

Considérant l'opportunité qui leur est offerte, à l'occasion de la transcription de la réforme législative dans la convention collective, de réorganiser l'ensemble des textes en vigueur dans la branche dans la perspective d'améliorer la lisibilité, l'accessibilité et la sécurité juridique des dispositifs de formation professionnelle,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'ensemble des dispositions faisant l'objet du présent avenant est regroupé dans quatre articles consécutifs du chapitre I^{er} de la convention collective, qui se substituent aux articles 1.18 à 1.23 *ter* :

- article 1.19 « Jeunes salariés » ;
- article 1.20 « Qualifications professionnelles » ;
- article 1.21 « Formation professionnelle » ;
- article 1.22 « Dispositifs de formation professionnelle ».

Consécutivement, sont modifiés les numéros d'articles suivants :

- article 1.21 « Bulletin de salaire. – Certificat de travail » devient article 1.18 ;
- article 1.24 « Emploi des salariés âgés » devient article 1.23 ;
- article 1.25 « Retraite complémentaire » devient article 1.24 ;

- article 1.25 *bis* « Epargne salariale » devient article 1.25 ;
- article 1.27 « Réalisations sociales » devient article 1.29 ;
- article 1.28 « Régime de santé » devient article 1.27 ;
- article 1.29 « Hygiène et sécurité. – Médecine du travail » devient article 1.28.

A l'article 1.16 *a*, la référence à « l'article 1.19 » est remplacée par une référence aux « articles 1.22 *a* et *b* », et la référence à « l'article 1.18 *c* » est remplacée par une référence à « l'article 1.19 *c* ».

A l'article 1.23 *a* 2, la référence à « l'article 1.23 *ter c* » est remplacée par une référence à « l'article 1.21 *d* 1 », et, à l'article 1.23 *a* 3, la référence au « droit individuel à la formation (DIF) » est remplacée par une référence au « compte personnel de formation (CPF) ».

Article 2

Au paragraphe *b* de l'article 1.19 « Jeunes salariés », est inséré un 3^e alinéa ainsi rédigé :

« Un accord paritaire national fixe les principes observés par la branche pour l'accompagnement des jeunes et leur insertion professionnelle, et détermine les actions engagées par l'ANFA à cet effet sur le plan administratif et financier. Cet accord est annexé à la présente convention collective pour l'information des entreprises, des salariés, et celle des organismes de formation. Il est conclu pour une période de 5 ans. Avant chaque échéance quinquennale, la commission paritaire nationale entend le rapport de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction. »

Cet accord est annexé au présent avenant (annexe I).

Article 3

L'article 1.20 est ainsi rédigé :

« Article 1.20

Qualifications professionnelles

a) Définition des qualifications professionnelles

Une qualification professionnelle est un ensemble d'activités constitutives d'un emploi type dans un domaine d'activité déterminé.

Les qualifications professionnelles reconnues par la branche des services de l'automobile sont décrites dans les fiches du RNQSA visé au paragraphe *b*. Le panorama des qualifications professionnelles, placé en tête du RNQSA visé au paragraphe *b*, permet de repérer les qualifications professionnelles existantes pour chacun des domaines d'activité identifiés.

b) Répertoire national des qualifications des services de l'automobile

Un répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) est annexé à la présente convention collective. Ce répertoire dresse la liste exhaustive et les caractéristiques des qualifications professionnelles. Un panorama des qualifications placé en tête du répertoire permet de repérer l'ensemble des fiches classées horizontalement par échelon ou niveau de classement, et verticalement pour chaque domaine d'activité.

Dans chaque domaine d'activité qu'elle définit, la commission paritaire nationale (CPN) établit une fiche de qualification pour tout ou partie des qualifications identifiées. L'ensemble des fiches de qualification du RNQSA est réexaminé chaque année par la CPN en vue de son éventuelle actualisation, selon une procédure fixée par délibération paritaire.

Les fiches de qualification qui constituent le RNQSA sont utilisées par les entreprises pour classer les salariés conformément aux chapitres III, III *bis* et V de la présente convention collective.

c) Répertoire national des certifications des services de l'automobile

Les certifications reconnues par la branche sont inscrites sur un répertoire national des certifications (RNCSA) annexé à la présente convention collective et mis à jour chaque année par la CPN.

Ces certifications sont de trois types : les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 1.22 *d*, les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les certifications inscrites au RNCSA, qui sont répertoriées dans des séries correspondant à un échelon ou un niveau de classement déterminé, permettent d'accéder aux qualifications du RNQSA. »

Article 4

L'article 1.21 est ainsi rédigé :

« Article 1.21

Formation professionnelle

a) Organisation de la formation professionnelle continue

1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs devront promouvoir et planifier la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, accords et règlements en vigueur. Si pendant une période de 24 mois un salarié n'a pas bénéficié d'une action de formation au titre de la formation professionnelle continue, il peut faire une demande d'entretien professionnel en vue d'obtenir une action dans sa filière professionnelle ; lorsque aucune solution n'a pu être trouvée à l'issue de cet entretien, l'employeur portera cette demande à l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, afin de rechercher si une solution peut être trouvée dans l'intérêt du salarié.

2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan annuel de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. En outre, afin d'assurer un suivi continu et attentif des besoins et du déroulement des actions de formation, un point sur les actions en cours, les actions nouvelles souhaitées et les actions achevées fera l'objet d'une information régulière du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

b) Pilotage de la formation professionnelle

1. Rôle de la commission paritaire nationale

La commission paritaire nationale visée à l'article 1.04 *bis*, fixe les objectifs de la branche dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, et coordonne les moyens propres à assurer le développement et la promotion de l'emploi, de la formation et de la qualification professionnelle.

Elle reçoit les attributions dévolues par la loi aux commissions paritaires nationales de l'emploi, et à ce titre :

- dans le domaine de l'emploi, elle procède ou fait procéder à toutes études et enquêtes relatives aux structures et aux évolutions des métiers, des emplois et des qualifications ainsi qu'aux besoins de formation ;
- dans le domaine des qualifications professionnelles, elle actualise le RNQSA visé à l'article 1.20 *b* par la création ou la suppression de fiches constituant le répertoire, ou par la modification de leur contenu.

2. Association nationale pour la formation automobile

L'ANFA est l'organisme chargé de la mise en œuvre de la politique nationale de formation de la branche, par le développement et l'harmonisation de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, initiale et continue, tant au niveau national qu'au niveau régional, conformément aux orientations et aux priorités définies par la commission paritaire nationale.

L'ANFA collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle dans le champ défini ci-après.

En sa qualité de fonds d'assurance-formation agréé et d'OPCA dédié à la branche des services de l'automobile, l'ANFA intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique de l'article 1.01 de la présente convention collective.

L'ANFA peut toutefois étendre son action à ce titre à des missions au profit d'autres secteurs professionnels, dans des conditions prévues ou autorisées par la réglementation, par accords de branche concordants conclus entre les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ des services de l'automobile, d'une part, et dans le secteur professionnel considéré, d'autre part.

L'ANFA est également habilitée en qualité d'OCTA de la branche des services de l'automobile pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage.

c) Financements de la formation professionnelle continue

1. Contributions obligatoires

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès de l'ANFA d'une contribution unique selon leur taille.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la contribution minimale est fixée à 0,55 % de la masse salariale, dont une fraction est affectée à la professionnalisation dans les conditions indiquées dans les accords "contrats de professionnalisation" et "périodes de professionnalisation". Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution minimale est fixée à 1 % de la masse salariale et peut être réduite à 0,8 % dans le cas prévu à l'article L. 6331-10 du code du travail. Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

Les sommes collectées par l'ANFA à ce titre sont utilisées conformément aux dispositions des articles L. 6332-3-3 et L. 6332-3-4 du code du travail et des décrets subséquents.

2. Contribution supplémentaire

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises sont redevables, auprès de l'ANFA au 1^{er} janvier de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, d'une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution est notamment affectée au financement des actions définies ci-dessous :

- actions de formation s'inscrivant dans le cadre d'actions relevant de démarche GPEC de branche ou d'entreprise ;
- actions de formation collectives ;
- actions de formation permettant d'acquérir un, plusieurs ou la totalité des modules de compétences d'une certification inscrite au RNCSA, le cas échéant en complément d'une démarche de VAE ;
- démarches de VAE visant à l'obtention d'une certification inscrite au RNCSA ;
- ingénierie du RNQSA et du RNCSA ;
- toute action visant au développement de la formation professionnelle continue.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le taux de la contribution est fixé à 0,5 % de la masse salariale. Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, le taux de la contribution est fixé à 0,2 % de la masse salariale. Les entreprises qui le souhaitent peuvent, pour le même objet, effectuer des versements volontaires auprès de l'ANFA.

d) Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

1. Entretien professionnel

L'entreprise doit assurer à chaque salarié un entretien professionnel dans l'année suivant l'embauche sous contrat à durée indéterminée, puis tous les 2 ans, entendus comme 24 mois complètement ou partiellement travaillés. Cet entretien professionnel, qui a pour finalité de permettre au salarié d'examiner son projet professionnel, à partir de ses souhaits et de ses aptitudes, et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise, ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Au cours de cet entretien professionnel, qui a lieu à l'initiative de l'employeur ou du représentant de ce dernier, les points suivants sont notamment abordés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation ;
- l'identification des moyens permettant l'adaptation des connaissances professionnelles à l'évolution de l'emploi ou le développement des compétences, ou le renforcement de sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs envisagés ;
- les initiatives à prendre par le salarié pour l'utilisation de son compte personnel de formation ;
- les conditions de réalisation des formations envisagées ;
- les étapes possibles d'un projet professionnel.

L'entretien professionnel doit systématiquement avoir lieu dans les cas visés par l'article L. 6315-1 du code du travail et, en outre :

1° Après l'obtention de toute certification inscrite au RNCSA ;

2° Préalablement à toute perspective de changement des fonctions ou de l'emploi ;

3° A la demande du salarié, dans le cas visé à l'article 1.21 *a* 1 ;

4° En cas d'échec du salarié à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, tel que visé au point 2 ci-dessous.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel dresse un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, selon les modalités prévues par la législation et la réglementation en vigueur.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut, le cas échéant, aménager les dispositions ci-dessus, notamment pour la préparation et la mise en œuvre des entretiens, pour régler les modalités du choix de l'intervenant dans le cas où les parties sont d'accord pour un soutien technique extérieur, ou encore pour formaliser les conclusions des entretiens.

2. Conséquences des actions de formation continue sur la situation du salarié

Ces conséquences sont définies aux articles 2.05 et 3.02 *b*, 3 B.02 *b*, ou 5.02 *b*, selon le classement de l'intéressé.

Lorsque le salarié aura échoué à l'examen organisé au terme d'une action de formation professionnelle, l'employeur sera tenu d'avoir avec lui un entretien dans un délai de 3 mois suivant la date à laquelle l'employeur est informé du résultat de l'examen. Cet entretien portera sur les points visés au point 1 ci-dessus et, en outre, sur les conséquences de la formation suivie au regard du poste

occupé, sur les perspectives de promotion ultérieure, et en tout état de cause, sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié en se formant.

3. Clauses de dédit-formation

Principe :

Les contrats de travail autres que ceux conclus avec les apprentis et les salariés formés en alternance peuvent comporter une “clause de dédit-formation” selon laquelle, en cas de suivi d’un stage de formation professionnelle, le salarié s’engage, à l’issue de ce stage, à demeurer un certain temps au service de son employeur.

Conditions :

Cette clause ne pourra être opposée au salarié qu’à cinq conditions cumulatives :

1. Que le stage suivi ait comporté au moins 70 heures de formation professionnelle qualifiante ;
2. Que l’employeur puisse justifier auprès du salarié qu’il a consacré à la formation professionnelle, pendant au moins les 2 années précédentes, un montant supérieur aux obligations minimales fixées par la loi et les accords paritaires nationaux ;
3. Que l’employeur présente les documents justifiant du montant de l’indemnité de dédit-formation ;
4. Que le contrat de travail de l’intéressé, ou un avenant à celui-ci, ait indiqué :
 - la possibilité de mettre en œuvre une clause de dédit-formation ;
 - la durée de la période d’attachement ;
 - le taux et le mode de calcul de l’indemnité ;
5. Que l’employeur ait préalablement rappelé au salarié son engagement par lettre recommandée avec avis de réception, lorsque le contrat de travail ou l’avenant visé au 4 est entré en application plus de 1 an avant le départ en stage.

Mise en œuvre :

La période d’attachement du salarié ne peut être supérieure à 2 ans suivant la fin du stage de formation professionnelle, lorsque la durée de ce dernier n’a pas excédé 105 heures, ou 3 ans suivant la fin du stage de formation professionnelle lorsque la durée de ce dernier a excédé 105 heures.

L’indemnité de dédit-formation est due en cas de démission intervenue avant la fin de la période d’attachement. Toutefois, aucune indemnité ne pourra être exigée en cas de démission ouvrant droit au versement d’allocations de chômage, ni de départ volontaire consécutif au versement d’une pension par la sécurité sociale.

Le versement du salarié est obligatoirement affecté au financement d’actions dans le cadre du plan de formation.

Montant de l’indemnité :

La base de calcul de l’indemnité de dédit-formation est le coût de la formation effectivement supporté par l’entreprise. Celui-ci s’entend du montant des coûts pédagogiques hors taxes facturés à l’entreprise pour le salarié concerné, déduction faite des aides ou abondements reçus pour cette formation.

Le montant de l’indemnité est proportionnel au nombre de mois entiers manquants entre le départ du salarié et la fin de la période d’attachement.

4. Validation des acquis de l’expérience

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience, dans les conditions fixées par accord paritaire national, en vue d’acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) visé à l’article L. 335-6 du code de l’éducation ;

- ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps au RNCP et au RNCSA visé à l'article 1.20 c. »

Article 5

L'article 1.22 est ainsi rédigé :

« Article 1.22

Dispositifs de formation professionnelle

a) Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de la profession. Les employeurs devront accorder une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les objectifs poursuivis par la branche en matière d'apprentissage, ainsi que les conditions de la participation de l'ANFA à leur réalisation, sont déterminés par un accord paritaire national. Cet accord est annexé à la présente convention collective pour l'information des entreprises, des apprentis, et celle des centres de formation des apprentis. Il est conclu pour une période de 5 ans. Avant chaque échéance quinquennale, la commission paritaire nationale entend le rapport de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction.

Un droit au versement d'une prime d'intégration est ouvert au salarié qui, au terme d'un contrat d'apprentissage à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du RNCSA, est embauché pour une durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12^e mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme de ce 12^e mois. Si ce contrat à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur pour un motif autre que la faute grave ou lourde, entraînant le départ du salarié avant le délai de 12 mois au terme du préavis effectué ou non, une indemnité compensatrice sera versée pour un montant calculé au prorata de la prime prévue pour cette période de 12 mois.

b) Contrats de professionnalisation

L'embauchage sous contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant au RNQSA. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par l'ANFA sont définies par un accord paritaire national, et les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation en vigueur.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation.

Un droit au versement d'une prime d'intégration est ouvert au salarié qui, au terme d'un contrat de professionnalisation à l'issue duquel il a obtenu une certification figurant dans la série 2 ou supérieure du répertoire national des certifications, est embauché pour une durée indéterminée dans la même entreprise. Dans ce cas, le salarié bénéficiera, à la fin du 12^e mois de ce contrat à durée indéterminée, d'une prime d'intégration d'un montant égal à 50 % de la rémunération mensuelle brute de base perçue au terme de ce 12^e mois. Si ce contrat à durée indéterminée est rompu à l'initiative de l'employeur pour un motif autre que la faute grave ou lourde, entraînant le départ du salarié avant

le délai de 12 mois au terme du préavis effectué ou non, une indemnité compensatrice sera versée pour un montant calculé au prorata de la prime prévue pour cette période de 12 mois.

c) Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés sous contrat à durée indéterminée.

Elles permettent à leur bénéficiaire d'acquérir un, plusieurs, ou la totalité des modules de formation d'une certification inscrite au RNCSA annexé à la convention collective, le cas échéant en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par l'ANFA sont définies par un accord paritaire national, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

d) Certificats de qualification professionnelle

Le CQP est une certification délivrée par la branche, attestant de l'acquisition des connaissances professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

A chaque qualification de branche visée à l'article 1.23 est associé, sauf si la certification de la qualification ne peut être reconnue que par un diplôme d'Etat, ou sauf exception définie par la commission paritaire nationale, un certificat de qualification professionnelle (CQP) qui est mentionné à la rubrique "mode d'accès" de la fiche de qualification considérée.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un "référentiel", document de référence établi par l'ANFA. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée en commission paritaire nationale.

Un accord paritaire national annexé à la convention collective définit les publics visés, les conditions d'obtention des CQP, et plus généralement les missions dévolues à l'ANFA pour la gestion du dispositif.

e) Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise.

Cette démarche d'anticipation articulée sur trois niveaux, celui de la branche, de l'entreprise et du salarié, doit permettre :

- à la branche des services de l'automobile, d'affirmer son identité et l'attractivité des nombreux parcours professionnels qu'elle organise ;
- aux entreprises, d'améliorer le pilotage de la gestion par la prise en compte des évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications ;
- aux salariés, de disposer des moyens d'information et des outils pour évoluer et agir sur leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

Un accord paritaire national décrit les objectifs poursuivis par la démarche de GPEC au niveau de la branche des services de l'automobile, des entreprises qui la composent, et des salariés qui y travaillent. Cet accord est annexé à la présente convention collective pour l'information des entreprises, des salariés et celle des organismes de formation. Il est conclu pour une période de 3 ans. Avant chaque échéance triennale, la commission paritaire nationale entend le rapport de l'ANFA en vue de l'adaptation de l'accord préalablement à sa reconduction.

f) Compte personnel de formation

Droit au compte personnel de formation :

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux apprentis et aux salariés. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Actions de formation éligibles :

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation, au titre de la liste élaborée par la commission paritaire de la branche professionnelle conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans le RNCSA visé à l'article 1.20 *c* ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles.

Sont prioritaires les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCSA, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations, ainsi que les démarches de validation des acquis de l'expérience permettant aux salariés d'obtenir une certification inscrite au RNCSA.

Sans préjudice des priorités définies ci-dessus, la commission paritaire nationale définit chaque année les publics prioritaires bénéficiant de conditions de prise en charge particulières.

Financement des actions de formation :

Les fonds collectés sont affectés à la prise en charge d'actions de formation éligibles, des coûts salariaux, et des frais annexes afférents, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans la limite du coût réel de formation, l'ANFA est habilitée à appliquer une modulation des taux de prise en charge en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées, et des disponibilités financières. Les démarches de VAE seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros.

L'ANFA fournit chaque année à la commission paritaire nationale un bilan chiffré des prises en charge.

Abondement du compte personnel de formation :

Le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte lorsque la certification visée est un CQP inscrit au RNCSA.

Dans ce cadre, le nombre d'heures acquis au titre du CPF sera abondé d'un montant compris entre 10 % et 50 % du nombre d'heures selon les disponibilités financières de l'ANFA.

Le taux horaire de prise en charge sera fixé selon les dispositions du point précédent dans la limite du taux forfaitaire maximal de prise en charge arrêté pour le dispositif des périodes de professionnalisation.

Les salariés qui, après 6 ans d'activité professionnelle faisant suite à un contrat, une période d'apprentissage ou de professionnalisation, n'occupent pas, au sein de leur entreprise formatrice, un emploi correspondant à la certification acquise, se verront attribuer par l'ANFA un abondement de 70 heures de leur CPF. Cet abondement, qui s'ajoute à celui dont le salarié bénéficie dans les conditions prévues par l'article L. 6323-13 du code du travail, sera mobilisé lors de la réalisation d'une action de formation selon les conditions définies aux articles relatifs au financement.

g) Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

A l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de le placer sur un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification visée à l'article 1.20 *c*, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise. »

Article 6

Pour l'application de l'article 3 du présent avenant, le texte du paragraphe *a* de l'article 3.02 de la convention collective est scindé en deux paragraphes *a* et *b* rédigés comme indiqué ci-dessous, l'ancien paragraphe *b* prenant l'intitulé : « *c*) Classement des salariés en cours de carrière » et l'ancien paragraphe *c* devenant le paragraphe *d*.

« a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activité du RNQSA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des échelons figurant à l'article 3.03. A partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que décrite sur la fiche de qualification dont il relève, ou une activité complémentaire autre.

b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activité du RNQSA

Les salariés occupant un emploi qui ne nécessite aucune qualification professionnelle sont classés sur l'échelon 1 ou 2 tels que définis par l'article 3.03.

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification mentionnant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié, et la lettre de classement visée à l'article 3.02 doit mentionner la définition de l'échelon ou du niveau de classement retenu, tel que défini par l'article 3.03 de la présente convention collective. »

Article 7

A l'article 3.03 de la convention collective, la définition de l'échelon 2 est modifiée comme suit :

« *Echelon 2*

L'échelon 2 concerne les salariés à qui l'on confie des activités simples. »

Article 8

Pour l'application de l'article 3 du présent avenant, le texte du paragraphe *a* de l'article 3 B.02 de la convention collective est scindé en deux paragraphes *a* et *b* rédigés comme indiqué ci-dessous, l'ancien paragraphe *b* prenant l'intitulé : « *c*) Classement des salariés en cours de carrière » et l'ancien paragraphe *c* devenant le paragraphe *d*.

« *a*) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activité du RNQSA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des échelons figurant à l'article 3 B.03. A partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que décrite sur la fiche de qualification dont il relève, ou une activité complémentaire autre.

b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activité du RNQSA

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification décrivant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié, et la lettre de classement visée à l'article 3 B.02 doit mentionner la définition de l'échelon ou du niveau de classement retenu, tel que défini par l'article 3 B.03 de la présente convention collective. »

Article 9

Pour l'application de l'article 3 du présent avenant, le texte du paragraphe *a* de l'article 5.02 de la convention collective est scindé en deux paragraphes *a* et *b* rédigés comme indiqué ci-dessous, l'ancien paragraphe *b* prenant l'intitulé : « *c*) Classement des salariés en cours de carrière » et l'ancien paragraphe *c* devenant le paragraphe *d*.

« *a*) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activité du RNQSA

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des niveaux

figurant à l'article 5.03 et des degrés figurant à l'article 5.02 *c*. A partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il progressera au sein du niveau considéré dans les conditions indiquées par l'article 5.02 *c*.

b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activité du RNQSA

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification mentionnant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié, et la lettre de classement visée à l'article 5.02 doit mentionner la définition de l'échelon ou du niveau de classement retenu, tel que défini par l'article 5.03 de la présente convention collective. »

Article 10

Aux articles 3.02 *c*, 3 B.02 *c* et 5.02 *c*, les références à « l'article 1.23 *bis* » et au « RNC », sont remplacées respectivement par une référence à « l'article 1.20 *c* » et au « RNCSA ».

Article 11

Les accords annexés à la convention collective « Droit individuel à la formation », « Entretien professionnel » et « Contrats et périodes de professionnalisation » sont abrogés.

Article 12

Dans le panorama des qualifications professionnelles qui figure en tête du RNQSA, la mention des qualifications spécifiques, transversales et génériques est supprimée.

Article 13

Les accords suivants joints au présent avenant sont annexés à la convention collective :

- « Accompagnement et insertion professionnelle des jeunes ».
- « Apprentissage ».
- « Contrats de professionnalisation ».
- « Périodes de professionnalisation ».
- « Certificats de qualification professionnelle ».
- « Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ».
- « Validation des acquis de l'expérience ».

Article 14

Un accord d'entreprise, de groupe ou d'établissement ne pourra être négocié et conclu que sur l'application des articles 1.21 *a* et *d*, 1.22 *a*, *e* et *g* de la convention collective tels qu'ils résultent du présent avenant, en vue d'améliorer la situation des salariés dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Article 15

Les organisations soussignées conviennent d'examiner, à l'occasion du prochain réexamen par la CPN des fiches du RNQSA en vue de son actualisation, conformément à l'article 1.20 *b* de la convention collective :

- d'une part, la liste des domaines d'activité dont la structure est actuellement la suivante :
 - maintenance (7 spécialités) ;
 - carrosserie-peinture (4 spécialités) ;
 - vente (3 filières, 6 spécialités) ;
 - services (7 filières, 12 spécialités) ;
 - fonctions supports (2 filières) ;
- d'autre part, le contenu des fiches de qualification génériques dites « série Z », en vue de vérifier leur compatibilité avec les principes précisés par le présent avenant.

Article 16

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015, sous réserve de l'extension visée à l'article 17. Les entreprises seront redevables de la contribution supplémentaire visée à l'article 1.21 *c* 2 de la convention collective à compter du 1^{er} janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

Article 17

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 3 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
SPP ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FGMM CFTD.

ANNEXE I

Accompagnement et insertion professionnelle des jeunes : programme d'actions de l'ANFA 2015-2019

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objectifs

Pour le niveau V : la consolidation quantitative des effectifs de ce niveau et le renforcement de l'accompagnement qualitatif.

Pour le niveau IV : le développement quantitatif et l'amélioration qualitative de la mise en œuvre des baccalauréats professionnels.

Pour le niveau III et plus : le développement des BTS, soit pour une insertion directe, soit en tant qu'étape vers d'autres certifications inscrites au répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA).

L'ANFA est chargée de l'organisation et de la mise en cohérence d'une filière complète dans l'enseignement supérieur dans les conditions du chapitre IV. Elle décline les objectifs ci-dessus en fonction des spécificités des secteurs d'activités (maintenance des véhicules particuliers, maintenance des véhicules industriels, motocycle, cycle, carrosserie et peinture).

Article 2

Etudes et recherches

L'évolution des dispositifs de formation des jeunes, comme le contenu des diplômes et des certifications, doit tenir compte, le plus largement possible, des besoins en qualifications du secteur d'activité.

A cet effet, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications identifie les évolutions technologiques et les mutations socio-économiques du secteur d'activité et évalue, autant que possible, leurs conséquences sur l'emploi et les dispositifs de formation.

Pour ce faire, l'observatoire s'appuie sur les bases de données qu'il a développées et les études qualitatives qu'il conduit.

Article 3

Valorisation des métiers

Par son action, l'ANFA contribue à la valorisation et à la promotion des métiers de la branche et des dispositifs de formation, notamment ceux relatifs à l'alternance.

Article 4

Information des jeunes

L'ANFA contribue à l'orientation des jeunes par une information portant sur les dispositifs existants, ainsi que sur les diplômes et certifications reconnus par la branche.

A cet effet, elle conçoit et édite les supports nécessaires, et participe aux manifestations et aux salons nationaux ou régionaux spécialisés ; elle a également recours aux techniques de l'information et de la communication utilisant l'internet et les réseaux sociaux.

A titre non exhaustif, l'ANFA rassemble et met à la disposition des utilisateurs les éléments suivants :

- la présentation de la branche et des activités couvertes par la convention collective des services de l'automobile ;
- la présentation des divers métiers et des aptitudes requises ;
- la présentation des certifications, leur mode d'accès, leur cadre juridique, l'offre de formation ainsi que, le cas échéant, les aides qui s'y attachent ;
- les conditions de la formation en entreprise ;
- la liste et les coordonnées des établissements de formation concernés.

Dans le même esprit, les outils développés par l'ANFA, en appui des parcours de découverte des métiers instaurés par le ministère de l'Education nationale pour les collégiens, occupent une place privilégiée.

Article 5

Information des entreprises

L'ANFA informe et conseille les entreprises sur :

- l'évolution des métiers de la branche ainsi que des aptitudes requises ;
- les diplômes et les certifications de la branche ;
- les dispositifs de formation ;
- les divers types de contrats d'apprentissage ;
- les obligations et les aides relatives aux différents types de contrats ;
- les conditions de la formation en entreprise.

Article 6

Formation d'enseignants

L'ANFA poursuit sa démarche de promotion, qualitative et quantitative, des actions de perfectionnement d'enseignants de lycées professionnels et de formateurs de CFA.

Le perfectionnement, dans les domaines techniques automobiles, devra continuer à constituer l'axe principal de la démarche, et comporter des formations spécifiques aux nouvelles technologies.

Il est également nécessaire de développer le perfectionnement des enseignants et formateurs dans les domaines tertiaires, en adaptant l'offre aux évolutions du secteur d'activité.

Les compétences pédagogiques sont également prises en compte par le développement d'une offre de perfectionnement, d'une part, et certifiante, d'autre part, adaptée aux évolutions des besoins de formation des équipes pédagogiques.

Une meilleure connaissance de l'entreprise, de son fonctionnement, de ses évolutions, ainsi que de ses besoins, devra être prise en compte, par le recours, si nécessaire, à des exposés de professionnels ou des visites et stages en entreprise, ainsi qu'à des formations adaptées.

Article 7

Ressources pédagogiques

L'ANFA met à la disposition des équipes pédagogiques des établissements de formation les outils pédagogiques (documents techniques, média...), consultables et chargeables sur le site Educauto.org animé en partenariat avec le ministère de l'Education nationale.

Article 8

Mobilité européenne

Les organisations signataires constatent que le développement des activités économiques ou touristiques ainsi que l'harmonisation des réglementations au sein de l'union européenne vont entraîner une forte évolution des métiers des services de l'automobile, susceptible d'affecter considérablement la future vie professionnelle des jeunes en formation.

Afin de favoriser l'adaptation de ces derniers, l'ANFA contribue à la promotion :

- de l'apprentissage de langues étrangères ;
- des échanges d'élèves, d'apprentis, de stagiaires et de formateurs au sein de l'Union européenne ;
- des visites d'études d'enseignants et de professionnels dans des centres de formation.

En outre, l'ANFA s'implique dans la mise en œuvre du dispositif ECVET en l'expérimentant sur les certifications de la branche et en développant, au niveau européen, un réseau d'organismes de formation et de certificateurs œuvrant dans l'esprit de la politique définie par la branche.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 9

Principes

L'ANFA apporte son concours financier aux établissements qui s'inscrivent dans la politique générale de formation professionnelle de la branche.

Ce concours ne peut naturellement se substituer aux autres ressources financières des établissements, et notamment à l'apport des conseils régionaux.

Les décisions d'affectation des fonds sont prises par le conseil de gestion de l'ANFA, sur proposition de la direction, après examen et avis des délégations régionales de l'ANFA sur les projets et participations des autres instances concourant au financement de l'apprentissage.

Article 10

Ressources visées

a) Taxe d'apprentissage

Afin d'assurer la fluidité des fonds contribuant au financement de la formation initiale des jeunes, et dans le but d'alléger les obligations administratives des entreprises, l'ANFA apporte, dans le cadre de la collecte de la taxe d'apprentissage, un service de traitement informatisé de cette imposition.

Elle propose aux entreprises, outre le calcul du montant de leurs obligations légales, la fourniture des documents administratifs dûment remplis en fonction de leur situation.

Les organisations signataires s'engagent à promouvoir le versement de cette contribution à l'ANFA, habilitée à cet effet par les pouvoirs publics.

b) Taxe fiscale

L'ANFA peut apporter à tout établissement partenaire un concours au titre de la taxe fiscale visée à l'article 1609 *sexvicies* du code général des impôts. Ces fonds ne sauraient toutefois être évoqués pour diminuer les versements des autres instances responsables de l'apprentissage.

Article 11

Transferts alternance/apprentissage (fonds de professionnalisation)

Les fonds issus de la professionnalisation peuvent être affectés au fonctionnement des centres de formation d'apprentis partenaires de l'ANFA.

Les fonds utilisables à cet effet ne peuvent faire l'objet d'une affectation qu'à la condition que le financement des contrats de professionnalisation soit assuré, car ce dernier demeure prioritaire au sein du régime de la professionnalisation.

Article 12

Affectations

L'apport de l'ANFA peut concerner le fonctionnement, l'investissement en matériel et, exceptionnellement, l'investissement immobilier.

Article 13

Bénéficiaires

Bénéficient d'une attention spécifique les établissements s'impliquant particulièrement dans la politique de formation de la branche, et notamment ceux développant une approche globale et dynamique de services à l'attention des jeunes et des entreprises.

Article 14

Critères d'affectation

De façon générale et conformément à l'article 8, les affectations tiennent particulièrement compte des éléments suivants :

- offre adaptée aux besoins de la branche ;
- cohérence et dimension du projet de l'établissement ;
- qualité de l'accompagnement des jeunes ;
- qualité de la relation avec les entreprises ;
- résultats aux examens ;
- résultats de l'insertion professionnelle ;
- qualité du partenariat avec l'ANFA.

L'ANFA détermine plus précisément, au sein de ses instances, les critères d'affectation, en fonction notamment des fonds disponibles chaque année.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ENSEIGNEMENT SOUS STATUT SCOLAIRE

Article 15

Positionnement de la branche

Les organisations signataires constatent l'importance du nombre de jeunes en formation dans le cadre de l'enseignement sous statut scolaire (38 000 jeunes).

Elles souhaitent que la position de la branche sur le fonctionnement régional du dispositif soit plus largement prise en compte, et soulignent l'intérêt des liens conventionnels existant :

- sur le plan national, dans le cadre de la convention de coopération conclue par l'ANFA sur mandat paritaire, avec le ministère de l'éducation nationale et le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

- sur le plan régional, par les contrats d'objectifs, les contrats de plans régionaux de développement de la formation et, de façon générale, toute convention entrant dans le cadre du présent chapitre.

Article 16

Collaboration régionale avec les rectorats

La collaboration entre les services régionaux de l'ANFA et les rectorats, en partenariat avec les conseils régionaux, sera développée.

Dans cet esprit, les organisations signataires estiment nécessaires que les rectorats prennent en compte les positions de la branche professionnelle.

Elles soulignent que les contrats d'objectifs et les contrats de plans régionaux de développement de la formation constituent les instruments adaptés à une telle coopération. Les organisations signataires rappellent leur volonté d'inclure les rectorats dans le champ des signataires des contrats d'objectifs.

Article 17

Ouverture de sections

Les ouvertures de sections sous statut scolaire ne doivent s'effectuer qu'en fonction des besoins économiques, régionaux, identifiés par la branche professionnelle, dans un esprit de cohérence avec le dispositif d'apprentissage existant au niveau régional, afin de ne pas surdimensionner l'ensemble de l'outil formatif de formation initiale.

Les organisations signataires soulignent que l'ouverture de sections d'apprentissage en lycée professionnel ne doit être décidée que lorsque le dispositif régional des centres de formation d'apprentis ne peut faire face aux besoins exprimés par les entreprises.

Article 18

Relations avec les entreprises

L'ANFA intègre dans sa démarche les domaines suivants :

- la mise en œuvre de l'accueil des élèves en entreprise, dans la limite de leurs capacités ;
- la promotion des métiers de la branche ;
- la présentation par l'ANFA au rectorat, des membres de la profession pour l'organisation des jurys d'examens, ainsi que pour des réunions portant sur l'évaluation des périodes de formation en entreprise ;
- la participation des professionnels, de façon générale, à l'enseignement professionnel intégré dispensé dans les établissements scolaires ;
- l'accueil d'enseignants en entreprise ;
- la nomination des conseillers de l'enseignement technologique.

Article 19

Concours financier aux lycées professionnels

L'ANFA continuera, sur ses ressources affectables, de concourir, pour des projets justifiés, à l'équipement de sections professionnelles préparant aux métiers des services de l'automobile, prioritairement par des contributions à l'acquisition de matériel dans le cadre d'investissements ponctuels, en complément des contributions réalisées par les conseils régionaux.

CHAPITRE IV

ACTIONS RELATIVES À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Article 20

Développement des dispositifs

Afin de pourvoir aux nouvelles fonctions émergeant dans les entreprises ainsi qu'aux profils de responsables présents ou futurs, l'ANFA développe et organise un dispositif d'enseignement supérieur, dans le secteur, qui obéit aux objectifs suivants :

- ouvrir les certifications aux jeunes et aux salariés, via notamment la VAE ;
- privilégier, pour la formation des jeunes, l'alternance, et plus particulièrement l'apprentissage ;
- assurer une proximité avec le tissu économique en rapprochant les actions de formation des bassins d'emplois concernés.

Article 21

Veille juridique

La mise en œuvre de cette démarche passe par une veille sur toute initiative relative aux créations de certifications sur le champ de la convention collective des services de l'automobile, un contrôle de l'opportunité de celles-ci et l'étude de l'inscription au RNCSA ainsi que, le cas échéant, par un appui aux opérateurs de formation.

ANNEXE II

Apprentissage : objectifs de la période 2015-2019

CHAPITRE I^{ER}

PRINCIPES DIRECTEURS

Article 1^{er}

L'apprentissage constitue un des outils de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en favorisant le renouvellement de la population professionnelle des entreprises. Pour les jeunes, c'est la première étape d'une formation qui ne se conçoit que tout au long de la vie et fait le lien avec la formation continue dont le futur salarié bénéficiera pour maintenir son employabilité.

Article 2

L'apprentissage repose sur un contrat de travail, ce qui implique :

- une pédagogie où la situation de travail est mise au cœur de l'enseignement. Le lien entre le savoir et la compétence est plus étroit. Cette approche favorise l'implication et la motivation des jeunes ;
- une intégration dans le monde du travail qui favorise la socialisation et la construction de l'identité professionnelle du jeune ;
- un rôle particulier des CFA qui doivent développer un accompagnement structurant pour le jeune et l'entreprise. Cette exigence nécessite une adaptation permanente de ses objectifs et de son fonctionnement, notamment pédagogique, afin d'intégrer les évolutions constantes du secteur et de la réglementation.

Article 3

Les CFA sont naturellement des lieux de formation, toutefois ; du fait du caractère particulier de l'apprentissage et de la forte relation avec l'entreprise qu'il implique, les CFA doivent enrichir la fonction formation, en devenant des lieux de vie et d'accueil professionnels.

Article 4

Au regard des résultats satisfaisants aux examens et des très bons taux d'insertion, l'apprentissage en CFA constitue le dispositif principal et prioritaire d'accès aux diplômes d'Etat pour l'ensemble des domaines techniques professionnels de la branche des services de l'automobile.

Article 5

L'ANFA privilégie donc prioritairement les ouvertures de sections en CFA relevant du monde économique, et plus particulièrement au sein de son réseau. Elle accompagne leur fonctionnement.

CHAPITRE II

PRINCIPES OPÉRATIONNELS

Article 6

L'objectif de la branche est de pouvoir offrir à chaque jeune une solution adaptée à son niveau, lui permettre d'avoir recours, si nécessaire, aux différents dispositifs, en lui donnant la possibilité de réviser ses choix initiaux, tout en sécurisant son parcours de formation.

Article 7

Les organisations signataires soutiennent les mesures de préapprentissage favorisant une meilleure connaissance des métiers et sécurisant l'orientation des jeunes tout en constituant une voie de recrutement pour les CFA.

Article 8

Les organisations signataires considèrent la possibilité de commencer un cursus d'apprentissage sans employeur, comme opportune ; elles soulignent toutefois que celle-ci nécessite un certain accompagnement personnel et renforcé des jeunes par les équipes des CFA.

Article 9

Les organisations signataires ne sont pas favorables à la mixité des publics réunissant des jeunes sous statut scolaire, en apprentissage et en formation professionnelle, dans la mesure où chaque mode de formation s'appuie sur des objectifs et une pédagogie différenciée.

En outre, les rythmes d'apprentissage sont différents. Cette situation risque d'augmenter les décrochages pour les jeunes fragilisés, engagés dans des parcours de niveau V, voire de niveau IV.

Enfin, les problèmes de gestion, issus de la juxtaposition de dispositifs ne répondant pas aux mêmes règles juridiques rendent difficiles la mise en œuvre de la mesure.

CHAPITRE III

ACCOMPAGNEMENT DES CFA

Article 10

L'ANFA accompagne les CFA, vecteurs principaux du développement qualitatif et quantitatif de l'apprentissage, dans leur fonctionnement comme dans leur relation avec les jeunes et les entreprises.

Section 1

Soutien aux projets d'établissement

Article 11

L'ANFA favorise l'émergence de projets présentés par les CFA, adaptés à la politique de formation de la branche et au contexte socio-économique de l'établissement de formation. A ce titre, les travaux de l'observatoire peuvent concourir à cette démarche.

Article 12

L'ANFA associe les directions des CFA dans sa réflexion sur des enjeux stratégiques, sur la promotion de l'apprentissage et l'intégration des nouveaux moyens de communication ou tout autre thème visant le développement et l'amélioration qualitative de l'apprentissage.

A cet effet, l'ANFA promeut la collaboration entre établissements par leur mise en relation et l'organisation de travaux dédiés. Ces derniers se développent dans un esprit de filière et de complémentarité, s'adressent aux directions des CFA et, le cas échéant, à leurs équipes.

Article 13

L'ANFA favorise toute démarche renforçant le rôle d'interface du CFA entre le jeune et l'entreprise.

Section 2

Accompagnement des jeunes en CFA

Article 14

L'ANFA met à disposition des CFA les informations nécessaires à l'accompagnement des jeunes afin de rechercher l'orientation ou la réorientation la plus appropriée et de construire avec eux une

solution adaptée à leur niveau, à leur âge et à leurs aspirations, tout en sécurisant leur parcours de formation et d'insertion professionnelle.

Article 15

Dans cet objectif, l'ANFA propose aux établissements, sous conditions, un outil de positionnement et d'évaluation des apprentis dénommé « Pole position » pour l'enseignement général et l'enseignement professionnel.

Article 16

L'ANFA soutient les initiatives d'amélioration qualitative des formations (dédoublément, transdisciplinarité) et tout particulièrement les dispositifs permettant d'engager le jeune dans un parcours formatif individualisé prenant en compte ses acquis.

Article 17

Elle soutient également les CFA engageant les jeunes dans des projets collectifs (projet professionnel, classe européenne, concours, compétition automobile...).

Article 18

L'ANFA favorise la diffusion et l'usage des technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement (TICE) et accompagne les CFA dans leur déploiement.

Article 19

L'ANFA soutient les initiatives visant à développer en cohérence avec la mission d'enseignement, un accompagnement social des jeunes. Cet axe vise à mettre à disposition toutes les informations sur les dispositifs sociaux existant dans la branche mais également à soutenir les démarches sécurisant le jeune dans sa vie personnelle et développant son accès à la citoyenneté et à la culture.

Article 20

Outre l'obtention d'un diplôme, l'apprentissage vise l'insertion professionnelle et à ce titre, l'ANFA encourage les actions de soutien des jeunes dans leur recherche d'emploi et dans la construction de leur projet professionnel. L'ANFA met à disposition toute l'information sur les dispositifs de la branche conçus pour les entreprises et les salariés, que ce soit sous forme dématérialisée ou par l'organisation de manifestations dédiées. C'est ainsi que les jeunes auront une visibilité sur les évolutions offertes par le secteur et que les CFA concourront à leur fidélisation à la branche.

Section 3

Accompagnement de la relation CFA/entreprises

Article 21

Les entreprises attendent une information et un conseil de la part des CFA. Il est désormais indispensable pour eux de développer une offre de services dans le cadre de leur relation privilégiée avec les entreprises. A cet effet, l'ANFA accompagne les démarches ayant pour objet d'identifier le périmètre géographique et professionnel des CFA et d'améliorer les relations avec les entreprises. Elle met à leur disposition les informations sur le secteur d'activité les dispositifs et les outils de branche.

L'ANFA favorise toute initiative permettant de faire, de ces établissements, des lieux de vie et d'accueil professionnels.

Article 22

Dans cet esprit, l'ANFA engage une réflexion sur une labellisation des entreprises accueillant les apprentis.

Article 23

L'ANFA maintient et développe son action en direction des maîtres d'apprentissage dans la perspective de l'amélioration de la fonction tutorale, l'entreprise étant reconnue comme lieu et source de co-formation. Il s'agit également de proposer au sein des CFA des animations fédérant les maîtres d'apprentissage autour de réflexions liées aux thématiques professionnelles.

Article 24

L'usage des TICE dans la relation de l'alternance constitue un axe d'approfondissement.

Section 4

Réseau des CFA pilotes

Article 25

Le réseau constitue un outil efficace constituant, d'une part, un levier pour le déploiement de la politique de branche et, d'autre part, favorisant l'émergence de problématiques en lien avec la mise en œuvre de l'alternance.

Les organisations signataires réaffirment le rôle essentiel du réseau des CFA pilotes organisé par l'ANFA.

Il représente une ressource pour l'appareil de formation dans une perspective d'amélioration qualitative des pratiques de formation. En ce sens, le réseau est considéré comme un partenaire privilégié de la branche, et il fait à ce titre l'objet d'une animation spécifique par l'ANFA.

ANNEXE III

Contrats de professionnalisation

Article 1^{er}

Définition

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance à durée déterminée ou indéterminée, associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base d'une personnalisation des parcours de formation, d'une alternance entre le centre de formation et l'entreprise, et d'une certification des connaissances acquises.

Article 2

Public

Le contrat de professionnalisation, qui doit permettre de remplir les objectifs visés à l'article 3, est ouvert :

- a) Aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau ;
- b) Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- c) 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 unique d'insertion.

Article 3

Objectifs

Le contrat de professionnalisation permet :

- principalement, de préparer l'obtention d'une certification telle que définie à l'article 1.20 c de la convention collective, inscrite au RNCSA ;
- accessoirement, de suivre une formation préparant à une qualification répertoriée par le RNQSA, non sanctionnée par une certification inscrite au RNCSA mais inscrite sur la liste des domaines prioritaires annexée à l'accord paritaire national relatif aux périodes de professionnalisation.

L'ANFA est autorisée à prendre en charge les formations non certifiantes définies ci-dessus dans la limite de 5 % des ressources disponibles au titre de l'alternance, à condition qu'elles répondent à aux moins deux des caractéristiques suivantes :

- action de groupe au profit de publics ayant conclu des contrats de qualification concernant une ou plusieurs entreprises de la branche, dans le cadre de dispositifs de formation homogènes ;
- action réalisée dans le cadre d'un programme de qualification ou de requalification à l'initiative de l'ANFA ou avec son concours ;
- formation dont la prise en charge est jugée prioritaire par la section paritaire particulière compétente de l'ANFA pour l'exercice en cours ;
- formation dispensée par un organisme de formation certifié OPQF ou ISO.

Article 4

Modalités

a) Durée du contrat

L'acquisition d'une qualification par les jeunes ou par les demandeurs d'emploi dépourvus de qualification professionnelle, ou souhaitant obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels des diplômes d'Etat et des CQP inscrits au RNCSA : la durée du contrat de professionnalisation sera donc normalement comprise entre 6 mois et 24 mois.

b) Formation

La formation hors entreprise doit être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures. La durée des actions de formation peut toutefois être supérieure à 25 %, lorsque ces actions ont pour objet de préparer l'obtention d'un diplôme d'Etat ou un CQP. Pour les CQP, cette durée est celle définie par le référentiel correspondant.

La formation est prise en charge par l'ANFA dans les conditions et limites fixées par l'article 5.

En cas de licenciement pour motif économique d'un salarié ayant conclu un contrat de professionnalisation pour une durée égale ou supérieure à 12 mois, l'ANFA poursuit le financement des actions d'évaluation et de formation accomplies dans un délai de 3 mois suivant la notification du licenciement, sous réserve que ces actions aient débuté avant la notification du licenciement, et que l'intéressé justifie de sa participation effective à ces actions. Le financement de ces actions s'effectue dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation.

c) Rémunération

La rémunération des bénéficiaires visés à l'article 2 *a* est fixée en pourcentage du Smic, conformément à la réglementation en vigueur.

La rémunération mensuelle des bénéficiaires visés à l'article 2 *b* ou *c* est au moins égale à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale correspondant à l'emploi occupé.

Article 5

Missions de l'ANFA

L'ANFA :

- examine les demandes exprimées ;
- vérifie la conformité de ces demandes avec les objectifs visés à l'article 3 ;
- fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum visé en annexe, ce taux s'appliquant dans les mêmes conditions pour l'ensemble des publics visés à l'article 2 ;
- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge des actions de formation et d'évaluation ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises ;
- veille à l'existence de la couverture financière nécessaire.

Article 6

Financement

La contribution acquittée par les entreprises au titre de la professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 1.21 *c* de la convention collective, est obligatoirement versée à l'ANFA avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

Les fonds ainsi recueillis sont affectés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :

- a) A la prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
- b) Au financement du fonctionnement de centres de formation d'apprentis, tel que visé à l'article 7 ;
- c) A toute autre affectation conforme à la réglementation en vigueur, telle que la formation des tuteurs ou le fonctionnement de l'observatoire paritaire des métiers et qualifications.

Article 7

Financement des CFA

L'ANFA est autorisée à contribuer aux dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis selon les modalités fixées par son conseil de gestion, en cohérence avec l'utilisation des autres ressources susceptibles d'être engagées en vue de cette affectation.

Les sommes affectées au financement des CFA ne doivent pas dépasser 50 % du montant recueilli au titre des contributions visées à l'article 6.

Article 8

Personnel d'encadrement

Les priorités retenues en matière de formation au profit de cette catégorie de salariés sont la conséquence d'un fort besoin de nouvelles compétences techniques, tertiaires et relationnelles pour un nombre croissant de cadres, aussi bien pour les jeunes cadres que pour les cadres en cours de carrière.

Les priorités qui concernent le personnel d'encadrement relèvent des domaines suivants :

- technologies nouvelles spécifiques de l'automobile ;
- gestion, logistique, réglementation ;
- action commerciale ;
- management.

Ces formations devront permettre une certaine polyvalence, nécessaire à une bonne intégration dans les entreprises de la profession, ainsi qu'à la mobilité du cadre, y compris à l'intérieur de la branche.

Article 9

Fonction tutorale

L'ANFA assure, sur les fonds recueillis au titre de l'article 6, le financement d'actions de formation à la fonction tutorale ainsi que, le cas échéant, l'exercice de celle-ci, dans les conditions fixées par son conseil de gestion.

Article 10

Application et formalités

Les dispositions du présent accord sont d'application obligatoire et ne peuvent faire l'objet d'aménagements ou de dérogations par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

ANNEXE

Taux de prise en charge

La commission paritaire nationale délègue à l'ANFA, dans la limite du taux maximal ci-dessous, les modulations du montant horaire de prise en charge des contrats de professionnalisation, en fonction des priorités, des types d'actions et des disponibilités financières :

Taux maximal de prise en charge : 15 € par heure.

ANNEXE IV

Périodes de professionnalisation

Article 1^{er}

Objet

Les périodes de professionnalisation permettent à leurs bénéficiaires de favoriser le maintien de leur emploi par des formations certifiantes, conformément à l'article 1.22 c de la convention collective.

La prise en charge d'actions de formation dans le cadre d'une période de professionnalisation est demandée par l'entreprise, sur son initiative ou sur celle du salarié. Ces actions peuvent faire l'objet d'un programme formatif collectif adapté à la population concernée ainsi qu'à l'emploi visé. Dans le cas du CQP, le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations.

Les dates de début et de fin de la période de professionnalisation et les modalités de celle-ci sont communiquées par l'entreprise au salarié dès réception par celle-ci de la décision de prise en charge financière et du calendrier des actions de formation.

Article 2

Public concerné

Conformément aux dispositions réglementaires relatives aux publics concernés par la période de professionnalisation, la prise en charge est accordée par l'ANFA prioritairement aux personnes suivantes :

- a) Salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, pour permettre leur adaptation à l'évolution des emplois ou le développement de leurs compétences dans les domaines visés à l'annexe 1 du présent accord ;
- b) Salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- c) Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- d) Femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi qu'aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- e) Bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés et invalides ;
- f) Salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Article 3

Conséquences pour le salarié

Les salariés qui ont achevé leur période de professionnalisation se voient délivrer dans tous les cas, une attestation remise par l'organisme de formation. Ils bénéficient en outre, selon le cas :

- de la mention, sur cette attestation, de l'obtention du ou des modules de formation visés à l'article 1^{er} ;
- de la prime de formation-qualification, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article 2.05 de la convention collective ;
- des garanties visées à l'article 1.21 d 2 de la convention collective.

Article 4

Missions de l'ANFA

Afin de faciliter l'accès au dispositif du plus grand nombre d'entreprises et de salariés, l'ANFA :

- examine les demandes exprimées ;
- vérifie la conformité de la demande avec les priorités de branche définies à l'annexe 1 ;
- fixe le montant des prises en charge dans la limite du taux maximum visé à l'annexe 2 ;
- répartit les fonds disponibles ;
- effectue les opérations de prise en charge ;
- passe les conventions de prise en charge avec les entreprises ou les groupements d'entreprises.

Article 5

Financement

La contribution acquittée par les entreprises au titre de la professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 1.21 c, est obligatoirement versée à l'ANFA avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

Les fonds ainsi recueillis sont affectés, selon les répartitions déterminées par l'ANFA :

- a) A la prise en charge des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
- b) Au financement du fonctionnement de centres de formation d'apprentis, tel que visé à l'article 6 ;
- c) A toute autre affectation conforme à la réglementation en vigueur, telle que la formation des tuteurs ou le fonctionnement de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications.

Article 6

Financement des CFA

L'ANFA est autorisée à contribuer aux dépenses de fonctionnement de centres de formation d'apprentis, selon les modalités fixées par son conseil de gestion, en cohérence avec l'utilisation des autres ressources susceptibles d'être engagées en vue de cette affectation.

Les sommes affectées au financement des CFA ne doivent pas dépasser 50 % du montant recueilli au titre des contributions visées à l'article 5.

Article 7

Personnel d'encadrement

Les priorités retenues en matière de formation au profit de cette catégorie de salariés sont la conséquence d'un fort besoin de nouvelles compétences techniques, tertiaires et relationnelles pour un nombre croissant de cadres, aussi bien pour les jeunes cadres que pour les cadres en cours de carrière.

Les priorités qui concernent le personnel d'encadrement relèvent des domaines suivants :

- technologies nouvelles spécifiques de l'automobile ;
- gestion, logistique, réglementation ;
- action commerciale ;
- management.

Ces formations devront permettre une certaine polyvalence, nécessaire à une bonne intégration dans les entreprises de la profession, ainsi qu'à la mobilité du cadre, y compris à l'intérieur de la branche.

Article 8

Fonction tutorale

L'ANFA assure, sur les fonds recueillis au titre de l'article 5, le financement d'actions de formation à la fonction tutorale ainsi que, le cas échéant, l'exercice de celle-ci, dans les conditions fixées par son conseil de gestion.

Article 9

Application et formalités

Les dispositions du présent accord sont d'application obligatoire et ne peuvent faire l'objet d'aménagements ou de dérogations par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

ANNEXE 1

Domaines prioritaires

A. – Domaines prioritaires techniques :

- structure autoporteuse ;
- soudure et carrosserie ;
- châssimétrie : diagnostic, contrôle, traction ;
- carrosserie rapide : réparation, débosselage, peinture ;
- maintenance et diagnostic dans les services de l'automobile ;
- électricité électronique : les systèmes de mesure, les systèmes embarqués, les capteurs et actuateurs ;
- actions théoriques et d'application en électronique automobile dans la mise au point de moteurs ;
- formation à l'antipollution ;
- formation au GPL ;
- diagnostic dépannage et mise au point moteur ;
- diesel : particularités, les pompes, la mise au point, les systèmes haute pression, la dépollution, ainsi que la régulation électronique ;
- les suspensions pilotées ;
- la climatisation, dont la maintenance et la régulation automatique ;
- le freinage ABS ;
- la transmission intégrale ;
- les peintures dont colorimétrie et diagnostic ;
- prévention des risques sur les véhicules électriques ;
- cycle, motocycle : électronique et systèmes de sécurité ;
- opération de sécurité sur véhicules industriels, et contrôle technique.

B. – Domaines prioritaires tertiaires :

- communication, relation clientèle, services ;
- démarche qualité, certification et normes ISO, accréditation ;
- négociation et vente VN et VO ;
- activité après-vente : relation clientèle, gestion, qualité ;
- pilotage de l'activité carrosserie ;
- gestion de l'activité magasinage, vente de pièces de rechange automobile ;
- méthodes et outils de gestion appliqués aux services de l'automobile ;

- informatique appliquée aux services de l'automobile ;
- règles juridiques et fiscalité des services de l'automobile ;
- enseignement de la conduite.

ANNEXE 2

Taux de prise en charge

La commission paritaire nationale délègue à l'ANFA, dans la limite du taux maximal ci-dessous, les modulations du montant horaire de prise en charge des périodes de professionnalisation, en fonction des priorités, des types d'actions et des disponibilités financières :

Taux maximal de prise en charge : 60 € par heure.

Taux maximal de prise en charge pour les formations ouvertes et à distance intégrant les nouvelles technologies de l'information et de la communication : 85 € par heure.

ANNEXE V

Certificats de qualification professionnelle

Article 1^{er}

Public éligible

Le dispositif des CQP visé à l'article 1.22 *d* de la convention collective s'adresse aux personnes suivantes :

- jeunes de 16 à 25 ans ainsi qu'adultes éligibles à un dispositif de formation en alternance de durée suffisante ;
- salariés de la branche, dans le cadre du congé individuel de formation ;
- salariés de la branche, dans le cadre de l'engagement pris par l'entreprise tel que prévu au 1^{er} alinéa de l'article 3.02 *b* ou 3 B.02 *b* de la convention collective ;
- salariés de la branche, dans le cadre d'actions de formation professionnelle continue à l'initiative de l'entreprise ou à l'initiative individuelle du salarié, autres que celles visées au tiret précédent ;
- personnes issues de la profession, en recherche d'emploi, et souhaitant acquérir une qualification propre et faciliter leur réinsertion ;
- salariés ou demandeurs d'emploi, relevant d'un autre secteur d'activité, et souhaitant une reconversion professionnelle dans la branche des services de l'automobile, et notamment publics visés au 3^o de l'article L. 6325-1 du code du travail.

Article 2

Conditions d'obtention d'un CQP

Tout CQP est délivré par un jury paritaire, dans les conditions suivantes :

- un CQP s'obtient par l'addition de l'ensemble des attestations de réussite à chaque module prévu par le référentiel ;
- en cas de réussite partielle, les attestations ont une validité de 5 ans.

Seuls les postulants satisfaisant aux exigences définies par le référentiel du CQP concerné sont admis à se présenter devant ce jury.

Les attestations de réussite aux modules sont obtenues soit à l'issue d'une validation des acquis de l'expérience, soit à l'issue de l'évaluation d'une période de formation.

En cas d'échec à l'évaluation d'un module, les candidats peuvent bénéficier à leur demande d'une nouvelle évaluation ; ils gardent le bénéfice des attestations de réussite aux modules du CQP visé.

Article 3

Référentiels des CQP

Chaque certificat de qualification professionnelle comporte :

- un référentiel d'activités professionnelles qui s'appuie sur les activités mentionnées sur la fiche de qualification visée/concernée et qui décline les compétences mobilisées lors de la réalisation des activités. Ces compétences sont structurées de façon modulaire ;
- un référentiel de certification qui détermine les conditions de délivrance des CQP.

Le référentiel de certification prévoit des modalités adaptées en fonction des parcours de formation ou de validation : personnes en formation en alternance, salariés ou demandeurs d'emploi en formation continue et/ou valorisant les acquis de l'expérience (VAE).

Pour les seules formations qui se déroulent dans le cadre du contrat de professionnalisation, s'ajoute un référentiel décrivant les contenus formatifs du CQP qui comporte :

- la description des modules ;
- les publics visés ;
- le volume horaire global ;
- les conditions de mise en œuvre par les organismes de formation ou les entreprises.

Article 4

Modification du référentiel d'un CQP

Le référentiel d'un CQP peut être modifié par l'ANFA, par décision et selon les modalités précisées par une délibération de la commission paritaire nationale, soit pour adapter les formations à de nouveaux produits, méthodes ou techniques, soit pour adapter celui-ci à une modification de la fiche de qualification qui mentionne ce CQP.

Chaque fois que le contenu d'un CQP est ainsi modifié, un référentiel est édité et mis à jour portant en couverture la mention « énième édition, (mois) (année) ».

Article 5

Suppression d'un CQP

Si une délibération paritaire supprime une qualification figurant au RNQSA, le CQP correspondant est automatiquement supprimé. Une délibération paritaire peut également supprimer seulement la mention d'un CQP déterminé à la rubrique « mode d'accès » d'une fiche de qualification du RNQSA, dans les cas de reconnaissance par un diplôme d'Etat ou dans les cas d'exception visés à l'article 1.20 *a* de la CCNSA.

Dans ces cas, le CQP continue de figurer dans la série « certifications supprimées » du RNCSA, pour la durée et dans les conditions fixées par la délibération paritaire, qui détermine en particulier la situation des salariés à l'issue de leur formation, lorsque celle-ci n'est pas terminée au moment de la suppression du CQP.

Article 6

Signalement des CQP existants

Chaque CQP existant est mentionné sur toute fiche du RNQSA relative à une qualification à laquelle ce CQP permet d'accéder, conformément à l'article 1.20 *a* de la CCNSA.

Le RNQSA annexé à la CCNSA fait l'objet d'une édition mise à jour au début de chaque année, qui permet d'identifier les CQP nouvellement créés, maintenus ou supprimés.

Article 7

Habilitation des organismes de formation par l'ANFA

Tout organisme de formation souhaitant mettre en œuvre des actions de formation visant à l'obtention d'un CQP, doit en faire la demande préalable à l'ANFA et faire l'objet d'une habilitation par celle-ci selon les modalités visées par le référentiel et le cahier des charges du CQP concerné.

L'ANFA s'assure :

- de l'opportunité et de la justification de la demande par rapport aux besoins des professionnels ;
- de la présence des garanties nécessaires pour le bon déroulement et la qualité des formations et que l'organisme de formation demandeur s'engage à respecter les prescriptions du référentiel concerné.

A l'issue de l'examen du dossier de demande d'habilitation, l'ANFA accepte, refuse ou diffère la demande de l'organisme de formation. L'acceptation peut être subordonnée à la mise en œuvre d'une assistance technique proposée par l'ANFA et définie d'un commun accord.

L'habilitation est accordée pour une durée déterminée renouvelable. Elle peut être retirée en cas de non-respect des conditions préalablement constatées, par lettre recommandée de l'ANFA exposant les motifs du retrait.

Article 8

Inscription aux actions de formation

Toute personne souhaitant préparer l'obtention d'un CQP saisit l'organisme de formation habilité par l'ANFA qui peut décider d'accepter la demande, de la différer ou de la refuser ; dans ce dernier cas l'organisme justifie sa décision.

L'admission aux actions de formation prévues, en vue de l'obtention d'un CQP, est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme habilité, selon les modalités propres à la situation juridique personnelle du candidat visée à l'article 1^{er}.

Article 9

Dispenses

a) Dispense de formation

Au regard de l'expérience professionnelle et/ou de la formation initiale ou continue du candidat, une dispense de formation peut être accordée après un positionnement effectué par l'organisme de formation avec un outil d'évaluation adapté. Le candidat est alors dispensé de formation pour tout ou partie des modules constitutifs d'un CQP mais il est évalué.

Après positionnement du candidat, l'organisme de formation détermine un parcours de formation adapté à ses acquis selon le référentiel du CQP visé.

b) Dispense d'évaluation

Une dispense d'évaluation d'un ou plusieurs modules peut être accordée par l'ANFA en fonction des diplômes ou des titres obtenus, ou des attestations de réussites aux modules CQP, en cours de validité, détenus par le candidat. Les dispenses sont accordées par l'ANFA conformément aux modalités d'accès au CQP prévues par le référentiel et sont notifiées par écrit au candidat.

Article 10

Organisation des évaluations

Chaque candidat bénéficie de plusieurs évaluations, dont une évaluation finale en présence du jury paritaire.

Les évaluations sont organisées conformément aux modalités indiquées dans le référentiel de certification de chaque CQP.

Le jury délivre le CQP lorsque sont validés tous les modules constitutifs du CQP.

Dans le cadre des formations en alternance et notamment du contrat de professionnalisation, dans le cas où le candidat n'a pas pu suivre la totalité de la formation, ou n'a pas pu satisfaire aux évaluations en cours de formation, l'inscription de celui-ci à l'examen peut être refusée.

Dans le cadre de la formation continue des salariés, ou de formations spécifiques dont notamment celles des demandeurs d'emploi, un organisme évaluateur des candidats est mandaté par l'ANFA, après avoir répondu à un cahier des charges établi par celle-ci. Cet organisme met en œuvre les critères et modalités d'évaluation définis dans les référentiels et utilise les outils d'évaluation de branche, notamment le dispositif « e-profil ».

Article 11

Jury

Le jury se compose :

- d'un représentant d'entreprise désigné par une organisation professionnelle d'employeurs ;
- d'un salarié désigné par une organisation syndicale de salariés, copie de la convocation au jury étant adressée par l'ANFA à l'employeur du salarié désigné ;
- d'un formateur désigné par l'ANFA ; celui-ci doit exercer au sein d'un organisme de formation habilité par l'ANFA tel que visé à l'article 9 du présent accord et ne doit pas avoir collaboré à la formation du candidat.

Chaque membre du jury doit être étranger à l'entreprise d'appartenance du candidat. Les membres du jury doivent exercer ou avoir exercé dans les 5 dernières années une activité en rapport avec le domaine du CQP visé, dans une entreprise relevant du champ d'application de la CCNSA. Dans le cas de la validation des acquis de l'expérience, les membres du jury doivent toujours être en activité au moment de leur participation au jury.

Pour délibérer valablement, le jury doit comporter, le jour de l'examen, au moins deux membres sur trois.

Article 12

Missions de l'ANFA

Au titre des missions qui lui sont confiées par l'article 1.21 b 2 de la convention collective, l'ANFA gère le dispositif des certificats de qualification professionnelle visé à l'article 1^{er}, ce qui implique les responsabilités suivantes :

- conception et élaboration des référentiels de CQP, dont l'ANFA a la propriété intellectuelle ;
- prise de toutes les dispositions nécessaires pour que les référentiels des CQP, dans leur version initiale ainsi que dans toute réédition rendue nécessaire par des modifications ultérieures, soient portés à la connaissance des entreprises et des organismes de formation ;
- mise en place des dispositions nécessaires à l'organisation des formations et mobilisation de tout moyen nécessaire pour en assurer la qualité (habilitation, retrait d'habilitation et accompagnement des organismes de formation, habilitation et retrait d'habilitation des organismes chargés de l'évaluation) ;
- organisation et contrôle de l'accès à la formation et à l'évaluation ;
- organisation et contrôle du déroulement des évaluations ;
- organisation des jurys d'examen et de validation.

L'ANFA a une mission d'information auprès des salariés, des entreprises et des jeunes et, de façon générale, auprès des publics visés par l'article L. 6325-1 du code du travail.

L'ANFA diligente la procédure d'inscription des CQP au répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

L'ANFA participe à tous travaux européens en relation avec le dispositif des CQP.

ANNEXE VI

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

CHAPITRE I^{ER}

LA GPEC AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Article 1^{er}

Pilotage du dispositif national

L'ANFA est chargée de la mise en œuvre des opérations et du suivi prospectif du dispositif visé à l'article 1.22 d de la convention collective, les cibles prioritaires de la GPEC étant les suivantes :

- populations cibles dont les emplois sont susceptibles d'évoluer et de compétences concernées par ces évolutions ;
- populations cibles dont les emplois sont menacés afin d'envisager pour elles des scénarios de reconversion ;
- populations dont il faut accompagner la mobilité professionnelle horizontale ou verticale ;
- emplois émergents ;
- emplois difficiles à pourvoir.

Le suivi prospectif de la GPEC réalisé par l'OPMQ visé à l'article 2 porte sur :

- les travaux prospectifs en matière d'évolution quantitative des emplois ;
- les travaux relatifs aux mutations du secteur et à leurs effets sur les métiers, les compétences et les qualifications ;
- les travaux relatifs aux nouveaux usages en matière de mobilité ;
- les travaux relatifs à l'évolution des caractéristiques de la population salariée (pyramide des âges, niveaux de certification...) ;
- les travaux relatifs aux pratiques de mobilité professionnelle de la population salariée.

Les actions de la GPEC en cours font l'objet d'un rapport semestriel établi par l'ANFA, et présenté à l'observatoire de la branche des services de l'automobile (OBSA). Ce rapport détaille les réalisations du semestre précédent, les objectifs du semestre suivant, et les actions correctrices éventuellement nécessaires pour atteindre les objectifs recherchés.

Article 2

Moyens dédiés à la GPEC

L'association nationale pour la formation automobile (ANFA) met à disposition des entreprises et des salariés les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications de la branche (OPMQ) visé à l'article 10 de l'accord paritaire national du 23 juin 2010 relatif au dialogue social dans les services de l'automobile.

Elle apporte son ingénierie pédagogique et financière à l'appui des démarches de la GPEC dans la branche et des actions d'accompagnement, en particulier des actions de formation et de certification, susceptibles d'en être issues.

Elle contribue au déploiement de la GPEC telle que définie dans le présent accord, le cas échéant par la prise en charge financière des démarches de la GPEC et des actions de formation susceptibles d'en être issues au profit des entreprises.

L'ANFA apporte son concours au financement de l'adaptation de l'outil e-profil visé à l'article 11. Ce concours sera prioritairement orienté en direction des domaines d'activité relevant de la convention collective non encore couverts à la date du présent accord.

Le groupement national pour la formation automobile (GNFA) est chargé de mobiliser ses moyens humains et techniques dans l'intérêt collectif de la branche pour la mise en œuvre des objectifs définis dans le présent accord. Il répond sur l'ensemble du territoire métropolitain aux sollicitations des entreprises qui souhaitent son intervention. Il développe les services et outils nécessaires à cet effet, en particulier l'outil de diagnostic des emplois et des compétences e-profil visé à l'article 11.

CHAPITRE II

LA GPEC AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Section 1

Dispositions communes à l'ensemble des entreprises

Article 3

Objectifs de la GPEC

Déployée au sein de l'entreprise et s'inscrivant dans ses objectifs stratégiques, la GPEC doit permettre :

- d'anticiper les évolutions auxquelles elle devra faire face ;
- d'anticiper ses besoins en matière d'emplois et de compétences en lien avec ces évolutions ;
- de favoriser le maintien et le développement des compétences de ses collaborateurs, voire leur reconversion éventuelle.

Pour ce faire, la GPEC s'attache à :

- assurer le maintien de l'employabilité des salariés ;
- définir des parcours de mobilité ;
- favoriser le respect des dispositions réglementaires et législatives en vigueur en matière de formation professionnelle, d'égalité professionnelle hommes-femmes, de seniors et de handicapés ;
- améliorer la qualité des recrutements, et notamment ceux des jeunes, par la connaissance de l'environnement pédagogique, juridique et financier des contrats d'alternance ;
- améliorer les pratiques de gestion des emplois et des compétences ;
- faciliter l'accès aux actions de formation nécessaires.

Article 4

Processus de la GPEC

La démarche de la GPEC est introduite par un diagnostic à la fois qualitatif et quantitatif des emplois et des compétences permettant de mesurer l'écart entre les emplois et les compétences existant dans l'entreprise. Elle se concrétise par la comparaison de cet écart avec les emplois et compétences cibles requis par l'évolution de la stratégie ou des activités de l'entreprise. Elle se traduit enfin par la définition des actions visant à réduire cet écart.

Article 5

Dialogue social autour de la GPEC

Pour produire sa pleine efficacité, la GPEC doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social organisé.

5.1. Négociation collective

Dans les entreprises soumises à l'obligation triennale de négociation sur la GPEC, la négociation doit porter notamment sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées ;
- la mise en place d'un comité de suivi de la démarche au sein de l'entreprise ;
- les modalités d'association des institutions élues du personnel et des délégués syndicaux au processus de la GPEC ;
- les conditions de suivi des actions mises en œuvre.

La négociation peut également porter sur :

- la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise et les mesures d'accompagnement afférentes ;
- le contrat de génération ;
- les mesures visant à prendre en compte les situations liées aux contraintes de handicap et de santé.

L'accord issu de la négociation doit être porté à la connaissance de chacun des salariés concernés.

En l'absence d'accord, les entreprises recueilleront l'avis des organisations syndicales présentes dans l'entreprise avant la mise en place de moyens de communication spécifiques, visant l'information des salariés sur les évolutions prévisibles des emplois et des compétences et sur les démarches et outils de la GPEC proposés par la branche.

Les entreprises non soumises à l'obligation triennale de négociation sont encouragées à s'inspirer des dispositions ci-dessus, lorsqu'elles souhaitent s'engager dans une démarche concertée de la GPEC.

5.2. Institutions représentatives du personnel (IRP)

La réussite d'une démarche de la GPEC suppose une implication des IRP.

Les IRP seront destinataires des informations relatives aux options stratégiques possibles de l'entreprise et aux conséquences anticipées de chaque option en matière d'évolution de l'activité, de métiers impactés, de compétences requises et d'emploi.

Les IRP seront consultées sur les perspectives présentées. Les représentants donnent un avis rédigé commentant les options proposées et formulant, le cas échéant, une option alternative.

Dès la signature de l'accord issu de la négociation collective susvisée, les IRP ou les commissions spécifiquement désignées à cet effet, lorsqu'elles existent, seront informées du dispositif et des modalités de leur association au processus de la GPEC.

En l'absence d'organisations syndicales dans l'entreprise, les IRP seront associées à la mise en place d'un dispositif de la GPEC. Les modalités de cette association seront définies après qu'elles aient été consultées sur ce point. Les IRP seront également consultées sur les moyens d'information mis à la disposition des salariés.

Les IRP s'entendent du comité d'entreprise et, pour le suivi du dispositif, de toute commission dédiée, éventuellement mise en place par ce dernier. A défaut de comité d'entreprise, les IRP s'entendent des délégués du personnel.

Section 2

Dispositions particulières aux très petites entreprises (TPE) et aux petites entreprises (PE)

Article 6

Objectifs spécifiques

Les organisations soussignées entendent développer fortement la GPEC dans les TPE et PE, particulièrement concernées par les mutations des activités.

Les entreprises de moins de 10 salariés sont considérées comme des TPE. Les entreprises de 10 à moins de 50 salariés sont considérées comme des PE.

Article 7

Actions de l'ANFA

L'ANFA proposera aux entreprises visées à l'article 6 une action de diagnostic et de conseil.

A cet effet, l'ANFA définit le contenu des prestations sous forme de cahiers des charges établis sous le contrôle de ses instances et organise l'information des entreprises.

Section 3

Dispositions particulières aux groupes de distribution des services de l'automobile

Article 8

Objectifs spécifiques

Les entreprises font, pour un certain nombre d'entre elles, l'objet de regroupements dans des groupes de distribution des services de l'automobile (GDSA) rassemblant une ou plusieurs marques et répartis sur des aires géographiques et des zones de chalandise variables.

La notion de GDSA est définie par l'ANFA au titre de la convention de mise en œuvre du plan compétences emploi et est explicitée dans le cahier des charges arrêté par son conseil de gestion.

La GPEC déployée au sein de ces groupes vise l'atteinte des objectifs énoncés à l'article 6 du présent accord. Elle doit favoriser également la transversalité et la cohérence des actions et compétences.

Article 9

Actions de l'ANFA

L'ANFA proposera aux entreprises visées à l'article 8 la possibilité de se voir financer, sur la base de la réponse à un cahier des charges, un diagnostic de la GPEC.

A cet effet, l'ANFA élabore le cahier des charges, organise l'information des entreprises, sélectionne les projets de diagnostic faisant l'objet d'un financement et assure le suivi des projets et l'évaluation nationale du dispositif.

Section 4

Outils et dispositifs de branche au service des démarches de la GPEC dans l'entreprise

Article 10

Répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA)

Le RNQSA, visé à l'article 1.20 *b* de la convention collective, est mis à disposition des entreprises et des salariés sur le portail de la branche <services-automobile.fr> ainsi que sur le site de l'ANFA <anfa-auto.fr>.

Décrivant les emplois types de la branche, il sert de support à l'élaboration des cartographies d'emplois mobilisables à l'occasion des démarches de la GPEC.

Il est également utilisé pour l'élaboration des référentiels « Emplois/Compétences » contenus dans l'outil e-profil.

Article 11

Outil électronique e-profil

Sur support informatique, l'outil e-profil, développé par le GNFA, permet la passation de divers types de questionnaires et la production de rapports d'analyse des résultats dont la forme dépend des objectifs assignés au questionnaire concerné.

L'outil e-profil, mobilisable dans le cadre des diagnostics de la GPEC, permet l'identification et la cartographie des emplois, des métiers et des compétences.

Article 12

Certifications reconnues par la branche et validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les certifications regroupent les diplômes, les titres à finalité professionnelle et les certificats de qualification professionnelle. Les certifications reconnues par la branche, dont la liste figure dans le répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) visé à l'article 1.20 *c* de la convention collective, permettent l'accès aux qualifications du RNQSA.

Il peut y être recouru à l'occasion d'une démarche de la GPEC pour le recrutement de jeunes, la reconnaissance ou le développement des compétences des salariés, l'accompagnement de leur mobilité horizontale ou verticale interne à l'entreprise, voire leur reconversion.

Les certifications peuvent être obtenues, selon les cas, par diverses voies : enseignement sous statut scolaire, formation sous contrat en alternance, formation continue et VAE. Toutefois, le développement de démarches VAE impulsées par l'entreprise sera privilégié, compte tenu des pratiques de promotion interne importantes au sein de la branche. Dans le cas particulier des CQP de la branche, ces démarches pourront être conjuguées, pour l'obtention de la certification, à la mise en œuvre d'actions de formation continue.

Article 13

Tutorat et transfert des savoir-faire

Selon les caractéristiques de la pyramide des âges dans l'entreprise, des pratiques de recrutement et d'emploi et compte tenu des obligations légales en matière d'emplois des seniors et de contrat de génération, les démarches de la GPEC pourront conduire à la mise en œuvre d'actions dans le domaine du tutorat ou du transfert des savoir-faire.

Article 14

Entretien professionnel

L'entretien professionnel visé à l'article 1.21 *d* de la convention collective est, dans le cadre d'une démarche de la GPEC, un outil partagé au service de l'entreprise et du salarié.

CHAPITRE IV
LA GPEC AU NIVEAU DU SALARIÉ

Article 15

Objectifs généraux

La GPEC doit constituer un outil privilégié pour contribuer aux évolutions de carrière des salariés et à la sécurisation de leur parcours professionnel. Elle fournit un cadre de réflexion leur permettant d'être acteur de leur vie professionnelle en leur donnant, en particulier, la possibilité d'effectuer des choix pertinents en matière d'acquisition de compétences, de formation, de certification, de qualification ou de mobilité professionnelle.

Section 1

Accompagnement de l'évolution
et de la sécurisation professionnelle en dehors de l'entreprise

Article 16

Conseil en évolution professionnelle

Tous les salariés de la branche doivent pouvoir bénéficier, sur l'ensemble du territoire, d'un conseil en évolution professionnelle qui a pour finalité première l'amélioration de leur qualification.

Ce service est mis en œuvre au plan local dans le cadre du service public de l'orientation.

L'ANFA apporte son concours, aux plans national et régional, pour informer les salariés, y compris par l'intermédiaire de leurs employeurs, de l'existence de ce service.

Elle met à disposition les moyens ci-dessous pour contribuer à atteindre les objectifs assignés à la GPEC par l'article 5 de la loi du 14 juin 2013 :

- une information relative à l'évolution du secteur d'activité et à ses effets sur les métiers, les emplois et les compétences par le libre accès aux données de l'OPMQ figurant sur le site de l'ANFA ;
- un accès au diagnostic individuel des compétences dans les conditions indiquées à l'article 17 ;
- une information et un accès à l'offre de formation et de certification de la branche.

Article 17

Diagnostic individuel des compétences

Chaque salarié qui le souhaite doit pouvoir disposer régulièrement d'un état de ses compétences professionnelles.

Il pourra, tous les 5 ans, s'inscrire auprès du GNFA en vue de bénéficier du diagnostic individuel des compétences dès lors que ce dispositif existe pour l'activité de l'entreprise dont relève l'intéressé.

Cette action, qui se déroule hors du temps de travail effectif, sera prise en charge par l'ANFA selon les conditions décidées par ses instances.

Le salarié bénéficiaire de ce diagnostic se verra présenter par le GNFA un parcours de formation individualisé dont il pourra entretenir son employeur. Dans ce cas, l'employeur qui souhaiterait donner suite à cette initiative saisira l'ANFA pour un financement éventuel.

Article 18

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié réunissant les conditions requises peut obtenir une certification de la branche des services de l'automobile par la VAE visée à l'article 1.21 d de la convention collective.

Il peut bénéficier d'un conseil dans le choix de sa certification en s'adressant à la délégation régionale de l'ANFA et d'un accompagnement de sa démarche VAE par les acteurs indiqués par la délégation.

En cas de soutien de la démarche par l'employeur, celle-ci peut être prise en charge par l'ANFA. Dans le cas d'une démarche individuelle, le salarié peut solliciter l'ANFA ou tout autre organisme habilité pour son financement.

La promotion du salarié en cas d'obtention d'une certification à l'issue de la VAE est possible dans les conditions fixées par l'article 4 de l'accord VAE annexé à la convention collective.

Article 19

Passeport formation

L'ANFA relaiera l'information sur son site internet du passeport formation mis en ligne à l'initiative des organisations interprofessionnelles, afin d'informer les salariés de l'utilité de ce dispositif et de favoriser le recours à celui-ci.

Section 2

Accompagnement de l'évolution et de la sécurisation professionnelle dans l'entreprise

Article 20

Entretien professionnel

Les salariés bénéficient à leur initiative ou à celle de leur employeur, selon les modalités prévues par l'article 1.21 *d* de la convention collective, d'un entretien leur permettant d'élaborer leur projet professionnel à partir de leurs souhaits, de leurs aptitudes et en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

Article 21

Entretien de deuxième partie de carrière

L'entretien de deuxième partie de carrière visé à l'article 1.23 *a* 2 de la convention collective concerne les salariés justifiant d'au minimum 2 ans d'ancienneté à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit leur 45^e anniversaire.

Cet entretien, renouvelé tous les 5 ans, permet au salarié de faire le point sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle au regard de l'évolution des métiers et des emplois dans l'entreprise.

Article 22

Périodes de mobilité volontaire

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, tout salarié justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Section 3

Accompagnement des situations particulières

Article 23

Salariés handicapés

L'ANFA apportera son ingénierie pédagogique et financière pour la conception et la mise en œuvre d'actions favorisant l'intégration, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi ainsi que l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap.

Elle favorisera également l'accès de ces salariés à l'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord.

Article 24

Salariés en situation d'illettrisme

L'ANFA apportera son ingénierie pédagogique et financière pour accompagner les salariés en situation d'illettrisme afin de favoriser leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle.

ANNEXE V

Validation des acquis de l'expérience

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- ou un certificat de qualification professionnelle figurant en même temps dans le RNCP ci-dessus et au répertoire national des certifications des services de l'automobile.

Article 2

Tout salarié peut engager une démarche de validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie en qualité de salarié, ou de non-salarié, d'une durée d'activité d'au moins 3 ans, en rapport avec la certification recherchée.

Article 3

Dans ce but, chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder au total 24 heures de temps de travail effectif par action de validation.

Conformément à l'article D. 6422-8 du code du travail, le salarié bénéficiaire du congé a droit, dès lors qu'il a obtenu la prise en charge par le FONGECIF des dépenses afférentes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail.

Article 4

La demande d'autorisation de congé doit indiquer la date de réalisation de l'action, sa désignation et sa durée, ainsi que le ou les organismes intervenants.

Elle doit être formulée auprès de l'employeur au moins 2 mois avant la date de l'action de validation des acquis de l'expérience ; celui-ci dispose de 1 mois suivant la réception de la demande pour faire connaître son accord ou sa décision motivée de n'autoriser l'absence qu'après un délai qui ne pourra excéder 6 mois.

L'accord de l'entreprise peut comporter un engagement de promotion du salarié, en cas d'obtention de la certification visée. A défaut, la situation du salarié est réglée conformément aux conditions énoncées au répertoire national des certifications des services de l'automobile, en tête de chacune des séries précisant les diplômes retenus.

Article 5

L'ANFA tiendra à la disposition des salariés et des entreprises une information sur l'existence et la nature des divers dispositifs de VAE, ainsi qu'une information détaillée sur les modalités de la VAE instituées par le chapitre II du présent accord.

CHAPITRE II

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'OBTENTION D'UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Section 1

Eligibilité de la demande

Article 6

En sus des conditions générales visées au chapitre I^{er}, un postulant ne peut en cas d'échec déposer de nouvelle demande pour un même CQP dans les 6 mois suivant la décision du jury. Il conserve cependant, le cas échéant, le bénéfice des modules acquis pendant une durée maximale fixée par le référentiel de la certification visée.

Section 2

Information conseil

Article 7

L'ANFA informe et accompagne les postulants dans la détermination de leurs objectifs pour les formalités administratives ainsi que pour le déroulement de la procédure, dont la préparation du dossier visé à l'article 12 *a*.

Cette information sera notamment accessible sur un site internet, spécifique ou non, géré par l'ANFA.

Section 3

Accompagnement

Article 8

Il peut être procédé à un accompagnement du postulant, si celui-ci le désire, afin de l'aider à décrire les activités qu'il a exercées et à mettre en relation ses compétences avec celles exigées par le référentiel du CQP visé.

Article 9

L'ANFA dresse et publie une liste d'organismes ou d'intervenants susceptibles d'aider les postulants à formaliser leur projet et leur dossier. Ces organismes et ces consultants sont choisis en fonction de leur compétence et du prix de la prestation.

Section 4

Dossier de candidature

Article 10

Le postulant éligible fait acte de candidature auprès de l'ANFA, par la production des éléments suivants :

- une demande d'inscription et de présentation précisant son statut au moment de la demande (salarié ou non salarié, demandeur d'emploi...), l'intitulé du CQP visé et l'expérience légitimant la recherche d'obtention de ce CQP par la VAE ;
- un dossier composé :
 - des éléments probatoires des conditions ci-dessus ;
 - des photocopies de certifications déjà obtenues, totalement ou partiellement, et susceptibles d'être prises en compte en fonction du référentiel du CQP visé.

Section 5

Organisation et déroulement de la validation

Article 11

L'ANFA organise les jurys de validation qui sont composés de la même façon et selon les mêmes procédures que les jurys d'examen constitués pour les épreuves réservées aux jeunes préparant un CQP sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

Les candidats, dûment convoqués, doivent se présenter aux sessions prévues pour les procédures de validation.

Article 12

Pour vérifier les acquis des candidats, et leur correspondance avec le contenu du CQP visé, le jury se prononce sur la base des éléments suivants :

- a) Un dossier de validation comprenant en particulier :
 - le projet du postulant et ses motivations ;
 - les éventuelles attestations de stages de formation continue suivis ;
 - les apports de preuves des compétences acquises au cours de l'expérience, conformément aux indications figurant dans le dossier.
- b) Un entretien avec le salarié destiné à permettre aux membres du jury d'approfondir leur jugement.

A l'issue de cette démarche, le jury peut :

- accorder en totalité le CQP visé ;
- accorder le bénéfice d'un ou de plusieurs modules et, le cas échéant, accorder un autre CQP dès lors que l'ensemble des modules nécessaires à son obtention est acquis ;
- refuser l'octroi de tout ou partie des modules du CQP dont l'obtention était recherchée.

Le jury peut formuler au postulant des recommandations en cas d'échec total ou partiel de celui-ci, afin de faciliter une nouvelle demande ; il peut lui suggérer de suivre des stages de formation sur une liste établie et actualisée par l'ANFA.

En cas de succès, un certificat est remis par l'ANFA.

Si le bénéfice d'un ou de plusieurs modules a été accepté, mais sans obtention d'aucun CQP, une attestation de réussite est remise par l'ANFA à l'intéressé ; cette attestation précise la durée de 5 ans pendant laquelle le bénéficiaire peut se prévaloir de l'acquisition du ou des modules.

Section 6

Dispositions financières

Article 13

Information conseil

La démarche visée à l'article 7 est assurée par l'ANFA à titre gratuit dans le cadre de ses missions générales.

Les frais de déplacement sont à la charge du postulant.

Article 14

Accompagnement

La démarche visée à l'article 8 fait l'objet d'une facturation de l'intervenant choisi par le postulant, selon le cas :

- auprès du FONGECIF dont relève le salarié, en cas de demande individuelle acceptée par cet organisme ;

- auprès du salarié, dans le cas contraire ;
- auprès de l'entreprise, lorsque celle-ci est d'accord pour prendre en charge cette dépense ; la somme facturée est alors imputable sur la participation à la formation continue.

Article 15

Procédure de validation

Les coûts de validation sont pris en charge par l'ANFA et notamment les dépenses afférentes à la participation des salariés à un jury d'examen qui sont prises en charge selon les règles définies par l'ANFA.

Section 7

Suivi

Article 16

Afin de faciliter l'intervention des FONGECIF, l'ANFA leur communiquera la liste des CQP éligibles au titre du présent accord, ainsi que la liste des intervenants et des consultants visée à l'article 9.

Article 17

Les informations communiquées par les postulants dans le cadre de leur demande de validation sont couvertes par le secret professionnel.

Chaque postulant dispose d'un droit d'accès et de rectification auprès de l'ANFA, pour les données nominatives qui le concernent.

Article 18

L'ANFA informera chaque année la CPN du fonctionnement et des résultats du présent dispositif.

CHAPITRE III

APPLICATION

Article 19

Les dispositions du présent accord ne peuvent faire l'objet d'une négociation d'entreprise ou d'établissement, que pour aménager ou en préciser les modalités de mise en œuvre, notamment pour prévoir des modalités particulières d'accompagnement des salariés qui souhaitent engager leur compte personnel de formation au profit d'une démarche de VAE ou pour élargir les conditions d'accès à la VAE.

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

AVENANT « SALAIRES » N° 72 DU 3 JUILLET 2014

NOR : ASET1451030M
IDCC : 1090

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail ;

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par l'avenant n° 67 du 4 octobre 2013,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Minima garantis pour 35 heures

Ouvriers. – Employés

(En euros.)

ÉCHELON	MONTANT
12	1 846
11	1 798
10	1 751
9	1 712
8	1 658
7	1 608
6	1 577
5	1 545
4	1 519
3	1 498
2	1 482

ÉCHELON	MONTANT
1	1 467

Maîtrise

(En euros.)

ÉCHELON	MONTANT
25	2 338
24	2 214
23	2 090
22	1 970
21	1 905
20	1 846
19	1 798
18	1 751
17	1 712

Cadres

(En euros.)

NIVEAU/ DEGRÉ	MONTANT
V	4 921
IV C	4 428
IV B	4 181
IV A	3 935
III C	3 690
III B	3 443
III A	3 197
II C	2 951
II B	2 705
II A	2 459
I C	2 338
I B	2 214
I A	2 090

Article 2

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05 et figurant au point 2 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective est portée à 3,17 €.

Article 3

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 5,57 €.

Article 4

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 5

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2015, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2014. Si l'arrêté d'extension était publié en 2015, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

Fait à Suresnes, le 3 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
SPP ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FGMM CFDT.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 23 JUIN 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2014
(CORSE)

NOR : ASET1451029M

IDCC : 2609

Entre :

La FBTP de Corse-du-Sud ;

La FBTP de Haute-Corse ;

La CAPEB de Corse-du-Sud ;

La CAPEB de Haute-Corse,

D'une part, et

L'UR FO Corse ;

L'UR CFE-CGC Corse ;

L'UR CFTC Corse ;

L'UR CFDT Corse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêt ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Corse.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Corse est fixé comme suit, à compter du 1^{er} septembre 2014.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
A	1 474,20
B	1 564,83
C	1 672,94
D	1 818,18
E	2 001,63
F	2 273,54
G	2 542,17
H	2 771,49

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Corse.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Ajaccio, le 23 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 23 JUIN 2014
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
POUR L'ANNÉE 2014
(CORSE)
NOR : ASET1451035M
IDCC : 1596,1597

Entre :

La FBTP de Corse-du-Sud ;
La FBTP de Haute-Corse ;
La CAPEB de Corse-du-Sud ;
La CAPEB de Haute-Corse,

D'une part, et

L'UR FO Corse ;
L'UR CFE-CGC Corse ;
L'UR CFTC Corse ;
L'UR CFDT Corse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962

d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Corse.

Article 2

Pour la région Corse, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8-18 des conventions collectives nationales précitées, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1 A (0 à 5 km)	8,60	0,57	0,37
1 B (5 à 10 km)	8,60	1,13	0,94
2 (10 à 20 km)	8,60	2,27	1,89
3 (20 à 30 km)	8,60	3,41	3,80
4 (30 à 40 km)	8,60	4,56	5,69
5 (40 à 50 km)	8,60	6,65	8,55

Article 3

Le présent barème des indemnités de petits déplacements entrera en application au 1^{er} septembre 2014.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord, fait en 12 exemplaires, sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Corse.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Ajaccio, le 23 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 23 JUIN 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2014
(CORSE)
NOR : ASET1451031M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La FBTP de Corse-du-Sud ;
La FBTP de Haute-Corse ;
La CAPEB de Corse-du-Sud ;
La CAPEB de Haute-Corse,

D'une part, et

L'UR FO Corse ;
L'UR CFE-CGC Corse ;
L'UR CFTC Corse ;
L'UR CFDT Corse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part,

les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Corse.

Article 2

Pour la région Corse, les parties signataires du présent accord ont fixé les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 445,42	9,53
– position 2	170	1 474,32	9,72
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 506,53	9,93
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 619,92	10,68
– position 2	230	1 742,23	11,48
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 830,50	12,06
– position 2	270	1 925,91	12,69

Article 3

Le présent barème des salaires minimaux entrera en application au 1^{er} septembre 2014, pour une durée de 12 mois minimum.

Les salaires réels seront librement débattus au sein des entreprises.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord, fait en 12 exemplaires, sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Corse.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Ajaccio, le 23 juin 2014.

(Suivent les signatures).

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 22 MAI 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2014
(PACA ET CORSE)

NOR : ASET1451039M

IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM PACA-Corse,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

L'URCB PACA ;

La FG FO BTP,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE (+ 1,5 % par rapport à 2013)
I	1	1 457
	2	1 479
II	1	1 485
	2	1 508
	3	1 553
III	1	1 560
	2	1 584
	3	1 632
IV	1	1 641
	2	1 667
	3	1 726
V	1	1 732
	2	1 786
	3	1 911
VI	1	1 942
	2	2 019
	3	2 180
VII	1	2 223
	2	2 359
	3	2 568

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire, non compris les heures supplémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Aix-en-Provence, le 22 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES
DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION ET ENTRANT DANS LE CHAMP DU
PRÉSENT ACCORD

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

CLASSE 14. – MINÉRAUX DIVERS	
Groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie
CLASSE 15. – MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION	
Groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et laitier
Groupe 15.03	Pierre de construction
Groupe 15.04	Plâtres et produits en plâtre
Groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Groupe 15.09	Matériaux de construction divers
CLASSE 87. – SERVICES DIVERS (MARCHANDS)	
Groupe 87.05	Pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)

Brochure n° 3360

Convention collective

**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Oise)**

AVENANT DU 17 JUIN 2014
RELATIF AUX GARANTIES ANNUELLES DE RÉMUNÉRATION
POUR L'ANNÉE 2014
NOR : ASET1451015M
IDCC : 2700

Entre :
L'UIMM Oise,
D'une part, et
La CFDT ;
La CFTC ;
La CFE-CGC ;
La FCM FO,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément à l'article 2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de l'Oise, les garanties annuelles de rémunération concernent les mensuels à l'exclusion des apprentis qui bénéficient des dispositions particulières de l'avenant « Apprentis ».

Les garanties annuelles de rémunération étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2014 sont inscrits en annexe.

Article 2

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 17 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2014

Base : 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

Ouvriers. – ATAM

(En euros.)

COEFFICIENT	OUVRIERS + ATAM
140	17 345
145	17 419
155	17 434
170	17 539
180	17 637
190	17 732
215	18 159
225	18 515
240	19 208
255	19 662
270	20 362
285	21 670
305	22 755
335	25 163
365	27 060
395	29 310

Brochure n° 3360

Convention collective

**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Oise)**

**AVENANT DU 9 JUILLET 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1451016M
IDCC : 2700

Entre :

L'UIMM Oise,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques des salariés ouvriers, administratifs et agents de maîtrise, employés dans les entreprises de la métallurgie de l'Oise entrant dans le champ d'application de la convention collective du 9 janvier 2008, sont déterminées sur la base d'une valeur de point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif, de 4,95 € à compter du 1^{er} septembre 2014.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures, leurs montants doivent être adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques, servant de base de calcul aux primes d'ancienneté, sont annexées au présent avenant.

Elles tiennent compte des majorations de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier et de 5 % pour les ouvriers, conformément à l'article 2 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

Article 2

La prime de panier, prévue par l'article 8 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective, est fixée à 7,15 € à compter du 1^{er} septembre 2014.

Article 3

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 9 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} septembre 2014

Base : 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

Valeur du point : 4,95 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT DE MAÎTRISE	AGENT DE MAÎTRISE d'atelier
I	1	140	O1 727,65	693,00		
	2	145	O2 753,64	717,75		
	3	155	O3 805,61	767,25		
II	1	170	P1 883,58	841,50		
	2	180		891,00		
	3	190	P2 987,53	940,50		
III	1	215	P3 1 117,46	1 064,25	AM1 1 064,25	AM1 1 138,75
	2	225		1 113,75		
	3	240	TA1 1 247,40	1 188,00	AM2 1 188,00	AM2 1 271,16
IV	1	255	TA2 1 325,36	1 262,25	AM3 1 262,25	AM3 1 350,61
	2	270	TA3 1 403,33	1 336,50		
	3	285	TA4 1 481,29	1 410,75	AM4 1 410,75	AM4 1 509,50
V	1	305		1 509,75	AM5 1 509,75	AM5 1 615,43
	2	335		1 658,25	AM6 1 658,25	AM6 1 774,33
	3	365		1 806,75	AM7 1 806,75	AM7 1 933,22
	3	395		1 955,25	AM7 1 955,25	AM7 2 092,12

Convention collective
IDCC : 2980. – MÉTALLURGIE
(Somme)
(8 décembre 2010)

AVENANT N° 6 DU 11 JUIN 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES,
À LA VALEUR DU POINT ET À LA PRIME DE PANIER

NOR : ASET1451038M
IDCC : 2980

Entre :
L'UIMM 8002,
D'une part, et
La CFDT métaux ;
L'USM FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations effectives annuelles garanties

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le barème des rémunérations effectives annuelles garanties est fixé, à compter de l'année 2014, pour la durée légale du travail, base 151,67 heures, comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION effective annuelle garantie
140	17 346
145	17 361
155	17 424
170	17 529
180	17 677
190	17 895
215	18 477
225	19 001
240	19 969

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION effective annuelle garantie
255	20 631
270	21 546
285	22 623
305	23 597
335	26 124
365	27 822
395	30 161

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles pour la durée légale du travail, les montants dudit barème devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis.

Article 2

Prime de panier

La prime de panier est fixée à 6,77 €, à compter du 1^{er} août 2014.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3142

Conventions collectives nationales

AGENCES DE PRESSE

IDCC : 2014. – **Employés**

IDCC : 1903. – **Encadrement**

ACCORD DU 28 MAI 2014

RELATIF À LA CRÉATION D'UNE NOUVELLE CLASSIFICATION
ET DE NOUVEAUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1451042M

IDCC : 1903

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations pour la révision des dispositions conventionnelles, des classifications et des salaires minima applicables aux salariés des agences de presse employés/techniciens et cadres.

L'accord du 16 septembre 2013 portant création d'une nouvelle classification et de nouveaux salaires minima des employés/techniciens des agences de presse a annulé et remplacé l'annexe « Salaires » de la convention collective nationale de travail des employés des agences de presse du 1^{er} juin 1998 (IDCC 2014).

Le présent accord porte création d'une nouvelle classification et de nouveaux salaires minima des cadres des agences de presse. Il annule et remplace les articles 2, 3, 3 *bis* et l'annexe « Salaires » de la convention collective nationale du personnel d'encadrement des agences de presse du 1^{er} janvier 1996 (IDCC 1903). Il marque ainsi une nouvelle étape dans la réalisation des objectifs énoncés au premier paragraphe de ce préambule.

1. Accord

Les signataires prennent acte au 28 mai 2014 de leur accord sur les points suivants (cf. documents annexés) :

- classification des cadres : définition des critères (document 1) ;
- classification des cadres : emplois repères (document 2) ;
- définition des emplois repères (document 3) ;
- salaires minima cadres et prime d'ancienneté (document 4).

Les signataires décident que ces éléments prendront effet à compter du 1^{er} octobre 2014 au plus tard et s'engagent à ce que chaque salarié déjà en poste perçoive à compter du 1^{er} octobre 2014 au plus tard une rémunération totale brute mensuelle au minimum maintenue.

1.1. Assiette de calcul de la prime d'ancienneté

Les cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté selon leur temps de présence dans l'entreprise (document 4). Conformément aux dispositions conventionnelles en vigueur, cette prime d'ancien-

neté est exprimée en pourcentage et calculée sur le salaire minimum garanti (hors complément personnel éventuel) du groupe de qualification auquel ils sont employés, sauf accord ou usage plus favorable en vigueur dans l'entreprise.

1.2. Assiette de calcul des heures majorées

Toute heure majorée est exprimée en pourcentage, selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et calculée sur le salaire total brut (salaire minimum garanti + complément personnel éventuel), hors prime d'ancienneté.

1.3. Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

En vue de résoudre les conflits pouvant résulter de l'interprétation ou de l'application du présent accord, une commission paritaire d'interprétation et de conciliation est mise en place et pourra être saisie soit par l'employeur, soit par le salarié représenté par un délégué du personnel ou représenté par l'une des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord. La commission paritaire est composée de deux représentants désignés par et parmi les organisations syndicales d'employeurs signataires du présent accord et de deux représentants désignés par et parmi les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord.

2. Poursuite de négociations

En conséquence de l'accord du 16 septembre 2013 et du présent accord, est désormais constituée une classification composée de :

- 9 groupes de qualification, définis par critère et assortis d'un salaire minimum ;
- 42 emplois repères, avec leur définition de poste.

Cette classification est applicable aux employés/techniciens des agences de presse pour les groupes 1 à 5 (à ce jour sous la convention collective « Employés », IDCC 2014) et aux cadres des agences de presse pour les groupes 6 à 9 (sous la convention collective « Personnel d'encadrement », IDCC 1903). Elle a vocation à s'insérer dans une convention collective unique, dans sa version en vigueur à la date d'application de cette nouvelle convention collective.

En effet, conformément à l'accord du 16 septembre 2013, les signataires se sont engagés à réviser les conventions collectives « Employés », IDCC 2014, et « Personnel d'encadrement », IDCC 1903, dans le but d'élaborer une convention collective unique des employés/techniciens et cadres des agences de presse et dans la perspective de l'extension de cette nouvelle convention collective.

Par ailleurs, les signataires rappellent que, conformément à l'article L. 2241-7 du code du travail, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords interprofessionnels se réunissent au moins une fois tous les 5 ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Fait à Paris, le 28 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFAP ;
FNAPPI.

Syndicats de salariés :

CFTC ;
F3C CFDT ;
SNPEP FO ;
SUD ;
CFE-CGC presse.

ANNEXE

CLASSIFICATION CADRES	DÉFINITION DES CRITÈRES
Groupe 6 Technicien confirmé	<p>Niveau de formation et/ou expérience : titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau II ou expérience équivalente ; ou titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III + expérience dans la filière professionnelle.</p> <p>Nature de l'activité : concevoir des processus ou des solutions adaptés aux demandes formulées ou à des besoins ponctuels propres à un domaine clairement identifié.</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : adapter la méthodologie de travail aux problématiques rencontrées sur le domaine concerné. Faire des propositions de méthodes, d'actions ou de résolutions de problèmes. Peut contrôler ou coordonner l'avancement d'un projet déterminé et cadré.</p>
Groupe 7 Cadre opérationnel	<p>Niveau de formation et/ou expérience : titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau II + première expérience significative ou expérience équivalente ; ou titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III + expérience dans la filière professionnelle.</p> <p>Nature de l'activité : coordonner les activités d'autres personnes (internes ou externes) spécialistes de leur domaine et piloter des « utilisateurs » dans le cadre de la réalisation d'une mission ou d'une activité. Intervenir sur les cas litigieux.</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : prendre en compte le contexte de l'entreprise pour l'élaboration des solutions. Fixer le périmètre de l'action à mener en fonction des objectifs attendus et mettre en œuvre les moyens nécessaires.</p>
Groupe 8 Manager d'équipe	<p>Niveau de formation et/ou expérience : titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau I, ou expérience équivalente ; ou titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau II + expérience significative.</p> <p>Nature de l'activité : assurer la responsabilité de la gestion d'un domaine pour le développement de produits, la mise en place de processus ou le pilotage de projets. Assurer la responsabilité du suivi et de l'animation d'une équipe pour l'optimisation de ses résultats. Gérer la charge de travail et les ressources disponibles. Coordonner les membres de l'équipe. Contrôler les résultats et le suivi des plans d'actions. Traiter les problèmes les plus pointus. Intégrer les problématiques propres à différents domaines d'expertise.</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : gérer les ressources allouées en fonction des objectifs de résultats à atteindre. Fixer le rôle des entités ou services impliqués. Définir les objectifs d'un projet et ses modalités de réalisation. Contrôler l'avancement des développements. Choisir les méthodes, définir les processus pour réaliser les objectifs visés.</p> <p>Peut également faire référence dans un domaine spécialisé.</p>
Groupe 9 Manager de domaine	<p>Niveau de formation et/ou expérience : titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau I et/ou expérience significative dans une fonction équivalente.</p> <p>Nature de l'activité : coordonner des actions sur plusieurs entités ou services (voire sur plusieurs sociétés ou pays). Réaliser des arbitrages entre des besoins contradictoires.</p> <p>Technicité, initiative, autonomie : superviser l'organisation des ressources et la mise en œuvre des politiques. Est associé aux réflexions stratégiques et négocie le cadre de sa mission et les moyens nécessaires.</p>
<p><i>Nota.</i> – Ce document présente, d'une part, les compétences requises pour occuper une fonction « cadre » figurant parmi les groupes suivants et, d'autre part, les missions et responsabilités attachées.</p>	

CLASSIFICATION CADRES				
Filières professionnelles et fonctions repères				
Groupe de qualification	Services généraux, secrétariat, comptabilité	Commercial	Production	Informatique, supports numériques
6	Assistante de direction confirmée Comptable confirmé	Commercial confirmé	Chargé de production/ chargé de post-production confirmés Documentaliste confirmé	Technicien informatique confirmé Développeur
7	Chargé des ressources humaines Juriste			Développeur expert Chef de projet
8	Responsable administratif et/ou comptable Responsable des ressources humaines et/ou juridique	Responsable commercial	Administrateur de production Chef de service iconographie/ documentation	Responsable informatique
9	Directeur administratif et financier	Directeur commercial Directeur du développement	Directeur de production	Directeur informatique

Services généraux, secrétariat et comptabilité	Assistante de direction confirmée	Assiste la direction en termes d'organisation (agendas, courriers, plannings, déplacements...), de gestion (notes de frais, tableaux financiers...) et de relations sociales. Assure le suivi des dossiers et coordonne la circulation des informations auprès des autres services.
	Comptable confirmé	Est en charge, de manière autonome, de la comptabilité (écritures comptables, paie, facturation, déclarations fiscales et sociales). Prépare les bilans.
	Chargé des ressources humaines	Est en charge de l'administration du personnel (paie, congés, santé...), du développement social de l'agence (recrutement, évolution, formation...) et des relations avec les organismes sociaux.
	Juriste	Assure, sous la responsabilité du responsable ou de la direction, des missions de conseil, de soutien et d'assistance aux opérationnels. Est en charge notamment de la réglementation, des contrats.
	Responsable administratif et/ou comptable	Anime, coordonne, organise et supervise la comptabilité et les services généraux, sous sa responsabilité. Elabore les bilans et prévisions de trésorerie, suit la gestion des banques, assure les déclarations sociales et fiscales.
	Responsable des ressources humaines et/ou juridique	Assure le développement et la gestion du service sous sa responsabilité. Définit la stratégie, coordonne et organise le service RH. Supervise le juridique. Assure le suivi des dossiers et évalue les résultats.
	Directeur administratif et financier	Conduit la gestion administrative et financière de l'agence, élabore et présente les états financiers. Participe à l'élaboration des outils décisionnels (tableaux de bord, etc.) destinés au management. Contrôle la bonne exécution de la stratégie. Coordonne et supervise la comptabilité, le juridique et la gestion du personnel.
	Commercial confirmé	Assure, de manière autonome, la gestion et le développement d'un portefeuille client, assure ou vérifie les réponses aux clients, assure l'interface et le contrôle avec l'administration des ventes, effectue des missions particulières (gestion complexe). Dispose d'une expertise spécifique sur certaines offres et/ou certains marchés.
	Responsable commercial	Anime et/ou encadre l'équipe commerciale, dédiée à un ou plusieurs marchés, sous la responsabilité du directeur commercial ; suit les dossiers commerciaux du service en négociant avec les clients importants (grands comptes).
	Directeur commercial	Définit et fait appliquer la politique commerciale et son développement en relation avec la direction générale. Suit les comptes stratégiques de l'entreprise avec l'appui du service. Suit les résultats commerciaux et l'atteinte des objectifs, individuels ou collectifs. Elabore la stratégie marketing.
Commercial	Directeur du développement	Contribue à l'élaboration de la stratégie de développement avec la direction générale et pilote sa mise en œuvre. Détermine les orientations stratégiques, les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en place, après analyse des composantes du marché.

Production	Chargé de production / Chargé de post-production confirmés	Assure le suivi des plannings de production et/ou de post-production. Participe à l'élaboration des budgets prévisionnels et des plans de financement en relation avec le comptable et sous la responsabilité du directeur de production. Mobilise les moyens techniques et humains nécessaires à la réalisation de la production.
	Documentaliste confirmé	Est responsable des recherches de tout document à partir de sources diverses par des méthodes et techniques spécifiques, et les renseigne. Contrôle la qualité des données. Est force de proposition dans la recherche des sources de données et des méthodes de traitement.
	Administrateur de production	Gère, centralise et assure le suivi de tout élément contractuel ou administratif lié à la production. Assure le suivi des budgets et plans de financement établis par ou avec le directeur de production.
	Chef de service iconographie / documentation	Conduit et supervise la politique documentaire, en relation avec la direction. Optimise l'utilisation des ressources internes et externes et participe au développement de la qualité des produits et services. Conduit les projets documentaires et encadre iconographes et documentalistes.
Informatique, supports numériques	Directeur de production	Recrute, anime et supervise l'équipe et l'activité de la production, établit les budgets en relation avec la direction. Assure le contrôle des coûts de production.
	Technicien informatique confirmé	Gère l'installation, la maintenance et l'administration matérielle et logicielle, gère les développements informatiques. Dispose d'une expertise spécifique sur certaines technologies, infrastructures, matériels, systèmes, ou logiciels.
	Développeur	Participe à la conception de logiciels et/ou de programmes informatiques, sous la responsabilité du chef de projet, du responsable informatique ou du directeur informatique. Est capable de réaliser une gamme diversifiée de produits (logiciels, cédéroms, bases de données...)
	Développeur expert	Participe à la conception de logiciels et/ou de programmes informatiques, sous la responsabilité du responsable informatique ou du directeur informatique. Est capable de réaliser une gamme diversifiée de produits (logiciels, cédéroms, bases de données...). Dispose de compétences spécifiques sur des domaines informatiques identifiés.
	Chef de projet	Pilote et coordonne, sous la responsabilité du responsable informatique ou de la direction, l'ensemble des phases techniques liées à la réalisation d'un projet, jusqu'à sa livraison, en conformité avec le cahier des charges, et en s'appuyant sur des ressources internes ou externes.
	Responsable informatique	Gère une ou plusieurs fonctions informatiques de l'entreprise, encadre les équipes associées.
	Directeur informatique	Définit avec la direction la stratégie des systèmes d'information de l'entreprise. En assure l'organisation, la mise en place et le fonctionnement. Gère les moyens, internes et externes. Propose les investissements techniques nécessaires à l'entreprise.

**Salaires mensuels bruts minima garantis des cadres
et prime d'ancienneté au 28 mai 2014**

Base : 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

(En euros.)

GROUPE	RECRUTEMENT	PRIME D'ANCIENNETÉ						
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans
6	2 080,00	62,40	124,80	187,20	249,60	312,00	374,40	416,00
7	2 300,00	69,00	138,00	207,00	276,00	345,00	414,00	460,00
8	2 600,00	78,00	156,00	234,00	312,00	390,00	468,00	520,00
9	3 000,00	90,00	180,00	270,00	360,00	450,00	540,00	600,00

Brochure n° 3364

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

Brochure n° 3365

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

Brochure n° 3366

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

ACCORD DU 8 OCTOBRE 2013
RELATIF À L'ÉGALITÉ DES CHANCES

NOR : ASET1451018M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Vu la directive européenne 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'embauche et de travail ;

Vu la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-1 et suivants et L. 2242-15 et suivants ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC n° 2798), notamment les articles 5, 16, 26 et 38 ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008 (IDCC n° 2796), notamment les articles 5 et 7 ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (IDCC n° 2797), notamment les articles 3, 4 et 5 ;

Vu l'accord du 2 avril 2008 relatif à la formation professionnelle du personnel du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants ;

Vu le protocole d'accord de branche du 15 décembre 2011 relatif à l'égalité hommes-femmes,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux considèrent que le régime social des indépendants, fondé sur la solidarité et le développement de la personne humaine, est porteur de valeurs sociales majeures impliquant une responsabilité sociale dans la gestion des ressources humaines concernant l'ensemble du personnel.

La prise en compte de ces valeurs comprend particulièrement l'affirmation du refus de toute discrimination et la promotion de l'égalité des chances.

En conséquence, dans la lignée des dispositions prises par les différents accords collectifs déjà conclus au régime social des indépendants (conventions collectives du personnel, accord relatif à la formation professionnelle du personnel, accord relatif à la mise en œuvre de la gestion des seniors dans le RSI, protocole d'accord de branche sur l'égalité hommes-femmes), les partenaires sociaux entendent préciser dans le présent protocole les dispositions propres à promouvoir l'égalité des chances et améliorer le développement des carrières.

Parallèlement à cet accord, ils ont ouvert des négociations afin d'assurer la cohérence des problématiques de non-discrimination avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de renouveler l'accompagnement des salariés seniors.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique au personnel des caisses du régime social des indépendants, bénéficiaire des conventions collectives susvisées, et salariés de ces organismes à la date de son entrée en vigueur.

Article 2

Commission de suivi

Une commission de suivi est chargée de l'application du présent accord.

Cette commission est paritaire. Elle comprend deux représentants de chaque organisation syndicale représentative. La délégation représentant les employeurs dispose d'un nombre de voix égal à la somme des voix des organisations syndicales.

La composition de la commission est assurée de telle sorte qu'aucun de ses membres ne soit juge et partie sur un cas particulier.

Les dispositions de l'article 20 de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants, du 20 mars 2008, s'appliquent au fonctionnement de la commission d'examen et de suivi.

TITRE I^{ER}
MESURES GÉNÉRALES

Article 3

Recrutement

1. Les conditions du recrutement des salariés du régime social des indépendants doivent être strictement fonction des compétences et capacités professionnelles des candidats, appréciées dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination, et visant à répondre aux besoins présents et futurs du régime tout en favorisant le déroulement de carrière des salariés.

2. La politique de recrutement devra s'inscrire en cohérence avec les problématiques de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans le cadre de leur politique de gestion des emplois et des âges, les organismes veilleront à diversifier les sources de recrutement et les profils, en vue :

- de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap ;
- de favoriser, dans le cadre des dispositions conventionnelles relatives au contrat de génération, l'embauche et le maintien dans l'emploi de salariés et des seniors ;
- de développer les dispositifs de professionnalisation ;
- d'équilibrer les embauches de femmes ou d'hommes sur les métiers où ils sont le moins représentés ;
- de développer le recrutement par la mise en situation des candidats.

3. Sans préjudice de l'obligation de diffuser nationalement les postes vacants prévue à l'article 27 de la convention collective des employés et cadres, chaque organisme veillera, en cas de candidature d'un salarié interne, à ce que cette candidature fasse l'objet d'un entretien.

4. La caisse nationale veillera, lors de la diffusion des vacances d'emplois à durée indéterminée, au respect des obligations conventionnelles.

Elle vérifiera que les recrutements effectués à la suite de ces vacances sont effectués de manière objective, en observant la répartition des embauches au regard des candidatures, par sexe et par âge.

Elle suivra également de manière spécifique les embauches de travailleurs handicapés au niveau du régime.

5. La caisse nationale présentera chaque année à la commission de suivi instituée par le présent accord l'application du processus de recrutement conventionnel.

Article 4

Equilibre entre activité professionnelle et vie familiale

Les contraintes de la vie familiale doivent être prises en compte dans l'organisation du travail, l'aménagement des horaires et les pratiques managériales.

Congé parental d'éducation

Afin de favoriser la prise en compte des charges de famille dans le cours de la vie professionnelle, et de garantir ainsi l'égalité effective de situation des hommes et des femmes dans l'équilibre entre activité professionnelle et vie de famille, il est convenu de prendre en compte pour sa durée effective le congé parental d'éducation dans le calcul de l'ancienneté.

En conséquence, à l'article 26 de la convention collective des employés et cadres susvisée, les mots : « dans les conditions légales, le congé parental d'éducation, » sont remplacés par : « l'intégralité du congé parental d'éducation, pour les congés débutant postérieurement au 30 juin 2013 ».

Aménagement des horaires de travail

Indépendamment des dispositions permanentes régissant l'aménagement du temps de travail, un aménagement temporaire des horaires de travail, voire la mise en œuvre de modalités adaptées de télétravail sera accordée au salarié, dans les cas suivants :

- maladie ou hospitalisation du conjoint, d'un ascendant ou descendant direct, sur présentation d'un justificatif médical ;
- accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- pathologie du salarié nécessitant des soins quotidiens, sur présentation d'un justificatif médical.

Le cadre de cet aménagement des horaires et sa durée seront précisés d'un commun accord entre l'employeur et le salarié par écrit.

En outre, des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées dans la limite de 20 jours ouvrés par an.

Article 5

Evolution de carrière

Il est rappelé que tous les salariés doivent bénéficier d'une évolution de carrière fondée sur des critères objectifs, quel que soit notamment leur temps de travail.

A ce titre, chaque salarié peut bénéficier d'actions de formation lui permettant, d'une part, de maintenir son employabilité et, d'autre part, de développer ses compétences.

Considérant l'accès à la formation professionnelle comme un objectif majeur du développement de la carrière professionnelle, le régime social des indépendants s'est fixé, parmi les axes de l'accord sur les objectifs prioritaires triennaux du RSI en matière de formation professionnelle du 20 mars 2012, de permettre aux salariés, plus particulièrement éloignés des dispositifs de formation, d'accéder à des modules adaptés à leurs besoins et à proximité de leur lieu de résidence.

Chaque organisme recense les salariés n'ayant pas suivi de formation depuis 5 ans afin d'identifier le motif de cette situation et le cas échéant y remédie.

Les salariés qui souhaitent développer leurs compétences peuvent bénéficier à leur demande d'un entretien de carrière avec le responsable des ressources humaines afin d'identifier les actions de formation à mener au regard de leur objectif professionnel et des opportunités identifiées dans l'organisme ou le régime.

Article 6

Retour à l'emploi des salariés après une absence de longue durée

Afin de garantir les meilleures conditions de retour à l'emploi d'un salarié éloigné de son poste par une absence de longue durée, quelle qu'en soit la cause, un processus spécifique d'accompagnement est mis en œuvre, en fonction de la durée de son absence et des besoins en résultant :

- pour les absences d'une durée totale d'au moins 6 mois, le salarié, sur sa demande, est reçu par un responsable désigné par la direction (responsable RH ou responsable hiérarchique) avant son retour ;
- pour les absences supérieures à 1 an, le salarié est systématiquement reçu par un responsable désigné, au plus tard dans le mois suivant son retour.

Cet entretien a pour objet d'identifier les besoins professionnels du salarié et d'examiner les conditions de son retour en matière :

- de formation, dans les cas où il apparaît un besoin de mise à niveau ou d'évolution professionnelle ;
- d'adaptation du poste ou de l'horaire de travail, dès lors que de telles adaptations sont rendues nécessaires par l'état de santé du salarié.

De plus, afin de maintenir un lien avec l'entreprise, chaque salarié est informé de la possibilité qu'il a d'être destinataire durant son absence des informations générales diffusées aux autres salariés. Ces informations sont transmises sur demande expresse du salarié et par voie électronique.

Article 7

Travailleurs handicapés

Un dispositif spécifique est mis en place pour l'accueil et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La commission de suivi est informée des mesures mises en œuvre pour le développement de l'emploi des travailleurs handicapés. Elle suit l'évolution de leur taux d'emploi au RSI.

Article 7.1

Au niveau national

Le RSI se rapprochera de l'AGEFIPH afin d'étudier en commun les aides permettant un aménagement des horaires de travail y compris avec passage à temps partiel.

Pour assurer la mise en œuvre du dispositif visé ci-dessus, la caisse nationale désigne un référent national.

Le référent national est chargé de l'application des dispositions du présent accord relatives aux travailleurs handicapés.

Il assure la coordination des démarches tendant à développer l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il coordonne l'action des référents locaux auxquels il fournit appui et conseils.

Le référent national développe les relations avec les entreprises du secteur protégé ou adapté. Il participe à la communication interne du RSI sur le thème du handicap.

Article 7.2

Au niveau local

Dans chaque organisme du RSI, le directeur désigne un référent local. Sauf désignation spécifique, le responsable RH de la caisse est le référent local.

Le référent local met en place des coopérations avec les services d'aide au travail et les entreprises ou associations en charge de l'insertion ou de la réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés.

Ces structures sont destinataires des offres d'emploi diffusées en externe par les organismes du RSI avec mention de la nature du contrat, des compétences attendues et des conditions d'exercice.

Les coopérations peuvent également prendre les formes suivantes :

- conclusion de conventions et engagements avec les organismes ;
- recours à des sites spécialisés dans l'emploi de personnes en situation de handicap ;
- spécifications sur les vacances de poste diffusées en interne que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap ;
- participation à des forums spécialisés...

Afin d'accueillir les salariés en situation de handicap, le référent local s'assure que l'intégration du salarié handicapé se réalise dans de bonnes conditions : il porte une attention particulière à l'adéquation des locaux et l'adaptation du poste de travail en lien avec le responsable hiérarchique.

Concernant l'adaptation du poste de travail, le référent local peut solliciter les services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH). Il peut également avoir recours aux prestations d'ergonomes qui formuleront des préconisations au plus près des difficultés d'exercice d'emploi des personnes handicapées.

Un entretien de suivi de l'intégration est réalisé entre le salarié, son responsable et le référent local dans le mois suivant l'embauche. Des entretiens trimestriels sont ensuite organisés pendant la première année suivant l'embauche. Ces entretiens ont pour but de vérifier l'efficacité des éventuels aménagements apportés au poste de travail et la bonne intégration dans l'équipe de travail du salarié.

Afin de garantir l'employabilité des salariés et de prévenir des risques d'aggravation du handicap pouvant conduire à une inaptitude, tout moyen devra être mis en œuvre pour maintenir les salariés en situation de handicap dans leur emploi. A ce titre, l'aménagement du poste de travail devra être notamment examiné à la demande du salarié en lien avec le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le référent local et l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Pour assurer le maintien dans l'emploi du salarié, une formation ou une réadaptation spécifique peut s'avérer nécessaire. Le besoin est déterminé après étude de la situation du salarié concerné en lien avec le responsable hiérarchique, la direction et le médecin du travail. La formation ou la réadaptation se déroule pendant le temps de travail et son financement est assuré par l'employeur.

Les salariés en situation de handicap bénéficient, à leur demande, d'une visite médicale annuelle avec le médecin du travail.

Les éventuelles propositions d'aménagement du poste de travail formulées par le médecin du travail sont prises en compte par la direction.

Pour faire bénéficier les salariés handicapés des mêmes opportunités que les autres salariés en matière de formation, le référent local devra s'assurer que les actions de formation sont dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec leur handicap ou, à défaut, convenir des mesures correctrices appropriées en recourant à des prestataires adaptés ou aux dispositifs fondés sur l'e-learning.

La caisse nationale mettra en place des formations destinées aux référents locaux sur le recrutement et la gestion des situations de travailleur handicapé.

TITRE II

SITUATION DES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

Article 8

Personnels concernés

Au sens du présent titre, sont considérés comme représentants des salariés, outre les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au comité d'entreprise et représentants de sections syndicales et les membres élus des institutions représentatives du personnel, dont l'ensemble des mandats exercés représente au moins 10 % du temps de travail.

Cette garantie est également applicable, pendant 1 an à compter de la cessation de leurs mandats, aux salariés dont les mandats visés ci-dessus n'atteignent plus le seuil fixé.

Sont notamment pris en compte à ce titre les activités liées aux instances paritaires nationales ainsi que les temps visés par le titre III de la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008.

Sont également pris en compte dans ce quota les temps exercés en qualité de conseiller du salarié, conseiller prud'homal, les congés de formation économique sociale et syndicale et les autorisations d'absences rémunérées visées par la législation du travail au titre d'un mandat syndical, ainsi que les temps consacrés à un mandat de membre du conseil d'un organisme de sécurité sociale.

Le directeur de la caisse présente chaque année devant le comité d'entreprise la situation individuelle des représentants du personnel, dont l'ensemble des mandats tels que définis au présent article représente au moins 10 % de leur temps de travail.

Le constat du temps effectué au titre de ces activités est effectué par le logiciel de gestion des temps ou, en cas d'absence prolongée, par justificatif du mandat correspondant à l'absence.

Article 9

Aménagement du poste de travail

La charge de travail des salariés visés à l'article 8 est adaptée en tenant compte des absences induites par l'exercice de leurs mandats.

Les absences des salariés consacrant 50 % de leur temps de travail à l'exercice d'un ou de plusieurs mandats visés à l'article précédent sont compensées par la caisse nationale.

Article 10

Garantie d'évolution des salaires

La procédure de garantie d'évolution de carrière visée au présent accord s'applique aux délégués syndicaux, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise et aux représentants de sections syndicales, aux membres élus des institutions représentatives du personnel, dont l'ensemble des mandats tels que définis à l'article 8 représente au moins 25 % de leur temps de travail.

La situation individuelle de ces salariés doit être examinée, et les décisions en matière d'évolution salariale doivent être prises, sans prendre en considération l'appartenance syndicale.

Une évolution minimale de rémunération annuelle est garantie aux salariés visés au présent article pendant toute la durée de leur mandat.

Cette garantie s'applique en comparant l'évolution du salaire normal du salarié mandaté avec :

- d'une part, celle du salaire moyen des personnels du régime social des indépendants, observée au niveau national ;
- d'autre part, celle du salaire moyen de la catégorie à laquelle il appartient, observée au niveau national. Les catégories ainsi définies sont les non-cadres, les cadres, les praticiens-conseils, les agents de direction.

Pour garantir cette évolution minimale, la variation du salaire moyen est mesurée sur l'indice de rémunération du mois de décembre des salariés, sous contrat à durée indéterminée hors ancienneté et hors indemnité de résidence.

Le salaire utilisé est celui du mois de décembre de l'année, rapporté à celui du mois de décembre de l'année précédente.

Le calcul opéré est ensuite exprimé en points de salaire, arrondi au point supérieur, et s'impute sur la plage d'évolution salariale.

Lorsque les accords collectifs applicables aux personnels concernés prévoient que l'évolution individuelle ne peut être inférieure à un nombre minimum de points, ces dispositions ne sont pas applicables à la garantie prévue au présent article.

Le montant dû au titre de la garantie d'évolution est attribué au 1^{er} janvier de l'année d'examen de la situation des intéressés. Les points attribués dans ce cadre n'entrent pas dans les évolutions individuelles définies dans chacune des classifications applicables aux différentes catégories de personnel.

Ces points feront l'objet d'une notification par la caisse nationale au directeur et au salarié concerné.

Ces modalités de calcul devront être adaptées aux évolutions ultérieures des dispositifs de rémunération conventionnels.

Un rapport est fait de l'application de cette garantie à la commission de suivi prévue à l'article 2 du présent accord.

Le dispositif visé au présent article prend effet au 1^{er} janvier 2013, au vu de l'évolution des salaires observée de décembre 2011 à décembre 2012.

Article 11

Suivi des dispositions du titre II

Le directeur de la caisse régionale présente chaque année devant la commission paritaire locale de suivi, prévue par l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel, la situation individuelle des représentants du personnel, dont l'ensemble des mandats tels que définis à l'article 8 du présent accord représente au moins 10 % de leur temps de travail.

Article 12

Entrée en vigueur

Les parties signataires considèrent que le dispositif mis en œuvre dans le cadre du présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

En cas d'opposition régulière au présent accord, celui-ci ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 8 octobre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

RSI.

Syndicats de salariés :

UNSA ;

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

PSE CFTC.

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)

ACCORD DU 11 MARS 1996
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE
NOR : ASET1451013M

PRÉAMBULE

Dans le but d'organiser la branche professionnelle du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, les signataires du présent accord conviennent :

Article 1^{er}

Le champ d'intervention de la commission paritaire de branche est celui des champs conventionnels couverts par l'UNIFED, définis par les accords conclus par ses constituants et concernant les activités précisées à l'article 2 ci-dessous.

Article 2

Il est déterminé pour les établissements et services privés à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature de produits énumérée ci-dessous :

80.1Z	Enseignement primaire
80.2A	Enseignement secondaire général
80.2C	Enseignement secondaire technique ou professionnel
80.3Z	Enseignement supérieur
80.4	Formation permanente et autres activités d'enseignement
80.4C	Formation des adultes et formation continue
80.4D	Autres enseignements
85.1A	Activités hospitalières
85.1C	Pratique médicale
85.1G	Activités des auxiliaires médicaux
85.1L	Centres de collecte et banques d'organes
85.3A	Accueil des enfants handicapés
85.3B	Accueil des enfants en difficulté
85.3C	Accueil des adultes handicapés
85.3D	Accueil des personnes âgées
85.3E	Autres hébergements sociaux

85.3G	Crèches et garderies d'enfants
85.3H	Aide par le travail, ateliers protégés
85.3K	Autres formes d'action sociale
91.3E	Organisations associatives NCA
93.0K	Activités thermales et de thalassothérapie
24.4A	Fabrication de produits pharmaceutiques de base

Il est précisé que ce champ englobe :

1. L'hospitalisation à domicile et les soins à domicile ;
2. Les sièges sociaux d'entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements ;
3. Les services centraux des entreprises lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

Article 3

Objet

L'objet de la commission est de négocier et de conclure des accords concernant la branche professionnelle relativement à des objets transversaux aux conventions collectives existantes et dont les membres de l'UNIFED sont gestionnaires.

Article 4

Statut des accords

Suivant les objets, l'accord conclu en commission paritaire de branche peut être :

- soit un accord-cadre de caractère général pour la branche, susceptible d'extension ;
- soit un accord d'harmonisation entraînant sa transcription et son application dans les textes conventionnels ratifiés par les constituants de l'UNIFED.

Article 5

Composition

La commission est composée des organisations d'employeurs membres de l'UNIFED et d'une délégation permanente de trois membres dûment mandatés par chaque organisation syndicale salariée représentative.

La présidence de la commission est assurée par l'UNIFED qui en assure le secrétariat.

Article 6

Le calendrier des réunions plénières et des groupes de travail est fixé paritairement. Un avenant fixera par ailleurs l'objet de la négociation.

Article 7

Frais des organisations syndicales

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des représentants donneront lieu à une indemnisation forfaitaire annuelle de 10 000 F par organisation syndicale de salariés.

Cette indemnité forfaitaire fera l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés à la date anniversaire de signature du présent accord.

Ces modalités de financement seront réexaminées en 1997.

Les entreprises employant les délégués des organisations syndicales de salariés accorderont à ces derniers les autorisations d'absence pour assister à des commissions paritaires dans les conditions prévues par la convention collective appliquée dans l'entreprise.

Article 8

Rapport aux conventions collectives

Les litiges nés de l'application seront traités par la commission elle-même réunie à cet effet.

Fait à Paris, le 11 mars 1996.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIFED.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSPSS FO.

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)

ACCORD DU 28 AVRIL 2004
RELATIF AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR
DE LA COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE
NOR : ASET1451017M

Entre :

L'UNIFED,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La FFASS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions de négociation dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

A cet effet, les parties conviennent :

- de fixer les objectifs de travail ;
- d'organiser paritairement l'instance de négociations ;
- de définir les moyens nécessaires à son fonctionnement.

Article 2

Méthodologie et objectifs de travail

Article 2.1

Convocation et communication des documents

L'envoi des convocations ainsi que les documents nécessaires à la négociation, notamment les projets d'accord, doivent être communiqués préalablement à la réunion de négociation au moins 10 jours avant la date prévue pour la négociation.

Article 2.2

Ordre du jour et date

L'ordre du jour de chaque réunion est élaboré lors de la séance de négociation précédente, en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et patronale.

Article 2.3

Relevé de décisions

Un relevé de décisions sera rédigé par le secrétariat de l'UNIFED et validé lors de la réunion suivante.

Article 2.4

Programme de travail

Un programme annuel de travail sera établi en tenant compte des propositions de chaque organisation syndicale représentative de salariés et patronale.

Article 3

Composition de la commission paritaire de négociation

Article 3.1

Présidence

La présidence est assurée par l'UNIFED.

Article 3.2

Nombre de représentants

La délégation des salariés comprendra 15 représentants, 3 représentants par organisation syndicale représentative. La délégation UNIFED aura 15 représentants.

Article 3.3

Participation aux réunions de commissions paritaires

Pour ces représentants, le temps passé aux réunions de la commission paritaire de branche (CPB) ou des commissions techniques paritaires est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures des institutions représentatives du personnel.

La couverture accident du travail de ces représentants est assurée par chaque employeur.

Article 3.4

Préparation de la CPB

Chaque CPB ouvre droit à un jour d'autorisation d'absence rémunéré pour la préparation de ladite réunion, ce temps de préparation incluant les temps de déplacement.

La couverture accident du travail de ces représentants est assurée par chaque employeur.

Article 4

Moyens donnés pour le fonctionnement de la CPB et de ses commissions techniques paritaires

Chaque organisation syndicale salariée représentée recevra une indemnisation forfaitaire de 350 € par réunion de CPB ou de commissions techniques paritaires.

Les organismes employant les délégués des organisations syndicales de salariés accorderont à ces derniers les autorisations d'absence pour assister à ces commissions paritaires dans les conditions prévues par la convention collective appliquée dans l'organisme.

L'organisation employeur des salariés qui participeront à ces réunions de négociation devra être informée au moins 7 jours avant l'absence du salarié.

Cet article annule et remplace l'article VII sur les frais des organisations syndicales de l'accord du 11 mars 1996 sur la CPB.

Fait à Paris, le 28 avril 2004.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ETABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)

ACCORD DU 19 AVRIL 2010
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À SES DÉLÉGATIONS RÉGIONALES

NOR : ASET1451024M

Entre :

L'UNIFED,

D'une part, et

La FFASS CFE-CGC ;

La FNAS CGT-FO ;

La FSS CFTC ;

La FSAS CGT ;

La CGT-FO santé ;

La FNSS CFDT,

D'autre part,

il a été préalablement exposé :

- que les organisations d'employeurs représentatives du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif sont signataires de quatre conventions collectives qui concernent plus de 750 000 salariés ;
- qu'elles sont attachées à la négociation des évolutions nécessaires des emplois dans la branche professionnelle, tant sur le plan quantitatif que qualitatif ;
- que ces organisations ont créé et gèrent avec les organisations syndicales de salariés un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), UNIFAF, chargé de la mise en œuvre opérationnelle des accords conclus dans le cadre de la commission paritaire de branche ;
- que ces organisations ont créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications procédant de la CPNE-FP par délégation. Cet observatoire revêt un caractère paritaire ;
- que les organisations signataires ont conclu des accords pour la mise en œuvre, dans le secteur, des dispositions légales et réglementaires.

Il a été convenu ce qui suit.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNE-FP)

Article I.1

*Objet de la commission paritaire nationale de l'emploi
et de la formation professionnelle*

Missions attribuées à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle :

A. – Analyse et préconisation à la commission paritaire de branche (CPB) sur les sujets relevant, d'une part, de la formation professionnelle et, d'autre part, de l'emploi. Cet apport se traduira, notamment par :

- pour la formation professionnelle :
 - la proposition d'actions de formation prioritaires, dans le cadre de la professionnalisation, du congé individuel de formation, du droit individuel à la formation et de l'apprentissage ;
 - la labellisation des organismes de formation ;
 - l'établissement d'une liste des formations qualifiantes ;
 - la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;
 - le suivi et la mise en application des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle ;
 - la promotion de la politique de formation ;
- pour l'emploi :
 - l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations tirées par la CPNE-FP seront mis à disposition de la CPB ;
 - l'étude sur l'évolution des différentes activités du secteur et information sur tous les projets de licenciement économique collectif de plus de 10 salariés appartenant au même établissement ;
 - la production d'un rapport annuel sur l'emploi ;
- pour le développement des études nationales :
 - la CPNE-FP peut prêter son concours et suggérer des thèmes d'études à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

B. – Consultation de la CPNE-FP par les partenaires institutionnels :

- consultation de la CPNE-FP sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs préalablement à la signature entre les régions et l'UNIFED visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation ;
- participation de la CPNE-FP, par délégation à ses délégations régionales, à l'élaboration des plans régionaux de développement de la formation professionnelle (PRDFP).

Pour mener à bien l'ensemble de ses missions, la CPNE-FP s'appuie sur les services techniques de l'OPCA.

Article I.2

Composition, organisation et périodicité des réunions

Article I.2.1

Réunions plénières

La CPNE-FP comprend 20 membres : 10 représentants du collège employeurs de l'UNIFED et 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (soit 2 représentants par organisation).

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants.

Le nombre de réunions plénières est fixé à 2 réunions par semestre.

En cas de saisine par l'UNIFED ou par une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, le bureau peut décider de la convocation de réunions supplémentaires.

Les convocations sont adressées par le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP et signées par le président et le président adjoint.

Article I.2.2

Bureau

Le bureau est composé d'un président et d'un président adjoint, auxquels s'ajoutent un membre du collège salariés et un membre du collège employeurs, soit au total 4 représentants. Chaque collège désigne un président et un représentant. La durée du mandat des membres du bureau est de 2 ans.

La présidence est exercée de manière alternée par le président appartenant au collège employeurs, et par le président appartenant au collège salariés, pour une durée de 1 année chacun.

Le bureau, convoqué paritairement par le président et le président adjoint, se réunit avant chaque réunion plénière. Il arrête l'ordre du jour de celle-ci, traite les affaires courantes et prend les décisions urgentes entre deux séances plénières.

Article I.2.3

Groupes de travail paritaires

La CPNE-FP ou son bureau, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière, dans la limite de 5 jours ou 10 demi-journées par an.

Article I.2.4

Missions de représentation

Le président et le président adjoint représentent la CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes de la branche ou des organismes hors branche chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière.

Le président et/ou le président adjoint peuvent, sur décision paritaire, être désignés pour assurer cette mission de représentation de la CPNE-FP en cas de sollicitations extérieures.

Le président et le président adjoint disposent chacun annuellement d'un maximum de 6 missions de représentation.

Article I.2.5

Secrétariat administratif et technique

L'UNIFED assure le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP *via*, notamment, les missions suivantes :

- préparation des réunions plénières ;
- préparation des réunions de la présidence paritaire ;
- préparation des réunions des groupes de travail paritaires ;
- accompagnement ou représentation par délégation de la présidence paritaire à certaines réunions institutionnelles (ministères, DGCS, ARF...) ;
- traitement des demandes de dérogation tutorale ;
- traitement des courriers adressés à la CPNE-FP ;
- élaboration des conventions de labellisation avec les CFA ;
- élaboration des attestations de réussite aux formations dont notamment celles de « surveillant(e) de nuit qualifié(e) », « maître(sse) de maison » et « maître d'apprentissage » ;
- référent par délégation de la présidence paritaire auprès des organismes de formation ;
- relations avec les services techniques de l'OPCA sur les chantiers en cours ;
- mise en place d'outils (tableaux de bord...) ;
- assistance technique de la présidence paritaire ;
- suivi des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) avec les employeurs et les services techniques des délégations régionales paritaires de l'OPCA ;
- suivi des relations du bureau national avec les délégations régionales de la CPNE-FP ;
- suivi des relations avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- assurer une veille juridique sur l'actualité légale et réglementaire de la formation professionnelle continue et la formation initiale.

Article I.3

Préparation des réunions plénières

Chaque représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche a droit à un forfait annuel de 4 demi-journées (soit 1 demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières.

Article I.4

Modalités de prise de décisions

Les décisions de la CPNE-FP sont paritaires et adoptées à l'unanimité des deux collèges.

Ces décisions sont formalisées dans le compte rendu rédigé à l'issue de chaque réunion plénière par le secrétariat administratif et technique.

En cas de désaccord, le constat en est établi, motivé et reproduit dans le compte rendu.

Article I.5

Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières, du bureau, des missions de représentation et des groupes de travail

Frais de transport, d'hébergement et de repas

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas donnent lieu à une indemnisation de 240 € pour chacun des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche pour chacune des réunions plénières de la CPNE-FP, des réunions du bureau, des missions de représentation (6 par an) et des réunions des groupes de travail (dans la limite de 5 jours

ou 10 demi-journées par an), cela sur la base d'un exemplaire original des feuilles de présence de ces réunions qui sera adressé au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

La revalorisation du montant de l'indemnisation est indexée sur l'indice des prix à la consommation.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au cours du dernier trimestre de l'année civile.

Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés

Le temps consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche aux réunions prévues aux articles I.2.1, I.2.2, I.2.3 et I.2.4, tout comme le temps de préparation accordé dans les conditions définies ci-dessus (réunions plénières), est assimilé à du temps de travail effectif.

Les employeurs ont la possibilité de demander auprès de la CPNE-FP la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche siégeant aux réunions plénières de la CPNE-FP, au bureau, aux groupes de travail et aux missions de représentation. Les demandes sont accompagnées de la copie du bulletin de salaire du mois au cours duquel s'est tenue la réunion plénière, la réunion du bureau, du groupe de travail ou la mission de représentation. Cette indemnisation est calculée sur la base de 1/30 du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 175 €. Cette prise en charge se fait sur la base des feuilles de présence de ces réunions qui seront adressées au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec avis de réception au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP avant le 31 décembre de l'année civile concernée, la date figurant sur le courrier d'envoi de la demande faisant foi.

CHAPITRE II

DÉLÉGATIONS RÉGIONALES DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNE-FP)

Article II.1

Rôle de la délégation régionale

En lien avec les orientations de la CPNE-FP, la délégation régionale :

- représente auprès des partenaires institutionnels ayant attribution en matière d'emploi et de formation professionnelle dans la région les intérêts de la branche ;
- informe la CPNE-FP des évolutions des activités des associations de la branche et de leurs établissements, de l'emploi et de la formation dans sa région ;
- assure des délégations spécifiques attribuées par la CPNE-FP ;
- relaie la CPNE-FP dans le cadre du concours sollicité, le cas échéant, par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour le développement des études régionales et notamment en cas de mise en œuvre d'une politique d'observation partagée par les instances régionales. Elle peut également proposer des thèmes d'études à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La délégation régionale rend compte régulièrement à la CPNE-FP de ses rencontres et démarches dans les conditions prévues dans le règlement intérieur.

Article II.2

Composition de la délégation

La délégation régionale de la CPNE-FP est composée comme suit :

- cinq représentants salariés, à raison d'un titulaire par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche qui peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant ;
- cinq représentants des employeurs désignés par l'UNIFED.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Article II.3

Désignation

L'UNIFED et les organisations syndicales de salariés représentatives désignent leurs représentants auprès du président et du président adjoint de la CPNE qui assurent la mise en place de la délégation et informent les autorités politiques et administratives de la région.

Chaque collège de la délégation régionale désigne, pour un mandat de 2 ans, un président et un président adjoint.

La présidence est exercée de manière alternée par le président appartenant au collège employeurs et par le président appartenant au collège salariés, pour une durée de 1 année chacun.

Article II.4

Fonctionnement

Article II.4.1

Organisation des réunions plénières régionales

Le nombre de réunions plénières régionales est fixé à 3 par an de 1 demi-journée chacune.

Le président et le président adjoint de la délégation régionale de la CPNE-FP arrêtent l'ordre du jour et fixent la date et le lieu de la réunion.

La convocation est adressée aux membres de la délégation régionale par le président ou le président adjoint.

Article II.4.2

Préparation des réunions plénières régionales

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche a droit à un forfait annuel de 3 demi-journées (soit 1 demi-journée par réunion) dont l'objet est la préparation des réunions plénières régionales, celles-ci devant se tenir le même jour que les réunions plénières régionales concernées.

Article II.5

Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières régionales

Frais de transport

Les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales de salariés donnent lieu à une indemnisation de 90 € par représentant des organisations syndicales de salariés au niveau de la branche pour chaque réunion plénière régionale de la CPNE-FP (3 par an).

La revalorisation du montant de l'indemnisation est indexée sur l'indice des prix à la consommation.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au cours du dernier trimestre de l'année civile.

Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés

Le temps consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche aux réunions plénières régionales (3 demi-journées par an), tout comme leur préparation (3 demi-journées par an), est assimilé à du temps de travail effectif.

Les employeurs ont la possibilité de demander auprès de la CPNE-FP la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés siégeant aux réunions plénières régionales. Les demandes doivent être accompagnées de la copie du bulletin de salaire du mois au cours duquel s'est tenue la réunion plénière régionale tout comme de la feuille d'émargement attestant de la présence du salarié à ladite réunion. Cette indemnisation de la demi-journée est déterminée sur la base de 50 % du 1/30 du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 87,5 € (soit 50 % de 175 €).

Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec avis de réception au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP avant le 31 décembre de l'année civile concernée.

Article III

Compte rendu d'activité

Chaque délégation régionale de la CPNE-FP établit annuellement un compte rendu d'activité faisant état des réunions organisées, des thèmes abordés tout comme des rencontres auxquelles ses membres ont participé.

Ce compte rendu d'activité devra être adressé au cours du premier semestre de l'année suivante (N + 1) au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

Article IV

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace les dispositions du protocole d'accord du 11 octobre 1993 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif et son avenant n° 1 du 27 février 1996 relatif aux délégations régionales de la CPNE.

Article V

Date d'effet

L'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles. Il prendra effet au premier jour du mois civil qui suit l'obtention dudit agrément.

Article VI

Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Article VII

Suivi par la commission paritaire de branche

La commission paritaire de branche (CPB) effectuera chaque année le suivi du fonctionnement de la CPNE-FP et de ses délégations régionales en termes d'activité et financiers.

Article VIII

Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision, sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires de l'accord.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que l'accord initial.

Article IX

Dénonciation

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Article X

Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 avril 2010.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)

AVENANT N° 1 DU 17 MARS 2011
À L'ACCORD DE BRANCHE N° 2010-01 DU 19 AVRIL 2010
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI
ET À SES DÉLÉGATIONS RÉGIONALES
NOR : ASET1451025M

Entre :
L'UNIFED,
D'une part, et
La FSS CFTC ;
La FSS CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Les articles I.2 et I.5 de l'accord de branche n° 2010-01 du 19 avril 2010 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) sont modifiés comme suit :

« Article I.2

Composition, organisation et périodicité des réunions

Article I.2.1

Réunions plénières

La CPNE-FP comprend 20 membres : 10 représentants du collège employeurs de l'UNIFED et 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (soit 2 représentants par organisation).

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants. Chaque titulaire peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant. La présence des deux représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés.

Le collège employeurs désigne 10 titulaires et 5 suppléants. La présence des 10 représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence des 5 représentants suppléants du collège employeurs.

Le nombre de réunions plénières est fixé à deux réunions par semestre.

En cas de saisine par l'UNIFED ou par une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, le bureau peut décider de la convocation de réunions supplémentaires.

Les convocations sont adressées par le secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP et signées par le président et le président adjoint.

Article I.5

Modalités de prise en charge des dépenses engagées pour les réunions plénières, du bureau, des missions de représentation et des groupes de travail

Frais de transport, d'hébergement et de repas

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas donnent lieu à une indemnisation de 240 € pour chacun des représentants titulaires (ou des représentants suppléants lorsque ces derniers siègent en cas d'absence d'un représentant titulaire) des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche pour chacune des réunions plénières de la CPNE-FP, des réunions du bureau, des missions de représentation (6 par an) et des réunions des groupes de travail (dans la limite de 5 jours ou 10 demi-journées par an), cela sur la base d'un exemplaire original des feuilles de présence de ces réunions qui sera adressé au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

La revalorisation du montant de l'indemnisation est indexée sur l'indice des prix à la consommation.

Cette indemnité fait l'objet d'un versement annuel par l'UNIFED à chaque organisation syndicale de salariés au cours du dernier trimestre de l'année civile.

Maintien et prise en charge des salaires des représentants du collège salariés

Le temps consacré par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche aux réunions prévues aux articles I.2.1, I.2.2, I.2.3 et I.2.4, tout comme le temps de préparation accordé dans les conditions définies ci-dessus (réunions plénières) est assimilé à du temps de travail effectif.

Les employeurs ont la possibilité de demander auprès de la CPNE-FP la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche siégeant aux réunions plénières de la CPNE-FP, au bureau, aux groupes de travail et aux missions de représentation. Les demandes sont accompagnées de la copie du bulletin de salaire du mois au cours duquel s'est tenue la réunion plénière, la réunion du bureau, du groupe de travail ou la mission de représentation. Cette indemnisation est calculée sur la base de 1/30 du salaire brut mensuel chargé du mois d'absence, dans la limite d'un plafond journalier chargé de 175 €. Cette prise en charge se fait sur la base des feuilles de présence de ces réunions qui seront adressées au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP.

Les demandes d'indemnisation, pour être prises en compte, doivent être adressées par courrier en recommandé avec avis de réception au secrétariat administratif et technique de la CPNE-FP avant le 31 décembre de l'année civile concernée, la date figurant sur le courrier d'envoi de la demande faisant foi. »

Article 2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Date d'effet

L'entrée en vigueur du présent avenant est, en principe, suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

A ce titre, il devrait prendre effet à compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Toutefois, compte tenu de l'absence d'incidence budgétaire à la charge des divers financeurs, les signataires du présent avenant conviennent d'en appliquer les dispositions dès sa signature, sous réserve des règles en vigueur en matière d'exercice du droit d'opposition.

Article 4

Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant en vue de le rendre accessible à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Article 5

Révision. – Dénonciation

S'agissant d'un avenant qui s'intègre à l'accord initial, les modalités de révision/dénonciation prévues dans cet accord (art. VIII et IX) s'appliquent.

Article 6

Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)

AVENANT N° 1 DU 6 MAI 2014
À L'ACCORD DU 11 MARS 1996 RELATIF À LA CRÉATION
D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE
NOR : ASET1451014M

A la suite de la publication de l'arrêté du 27 décembre 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif, les partenaires signataires du présent avenant ont décidé de modifier les articles III, IV, V, VI et VII de l'accord de branche du 11 mars 1996.

Article 1^{er}

Objet

Les dispositions de l'article III sont abrogées et remplacées par :

« Article III

Objet

La commission paritaire nationale de négociation a pour mission notamment de négocier des accords de branche étendus couvrant les entreprises de son champ d'application. »

Article 2

Statut des accords

Les dispositions de l'article IV sont abrogées et remplacées par :

« Article IV

Statut des accords

Les accords négociés en commission paritaire nationale de négociation feront l'objet d'une procédure d'agrément et d'extension. »

Article 3

Composition de la commission paritaire de branche

Les dispositions suivantes de l'article V sont abrogées :

« La commission est composée des organisations d'employeurs membres de l'UNIFED et d'une délégation permanente de trois membres dûment mandatés par chaque organisation syndicale salariée représentative.

La présidence de la commission est assurée par l'UNIFED qui en assure le secrétariat. »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes.

« La commission paritaire de branche est composée de 3 membres dûment mandatés par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et autant de représentants des employeurs.

La présidence de la commission est assurée par l'UNIFED qui en assure le secrétariat. »

Article 4

Frais des organisations syndicales

Les dispositions de l'article VII sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article VII

Frais des organisations syndicales

Pour ces représentants, le temps passé aux réunions de la CPB ou des commissions techniques paritaires est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel. Il n'est pas imputable sur les crédits d'heures des institutions représentatives du personnel.

Chaque CPB ouvre droit à un jour d'autorisation d'absence rémunéré pour la préparation de ladite réunion, ce temps de préparation incluant les temps de déplacement.

La couverture accident du travail des représentants des organisations syndicales de salariés est assurée par chaque employeur. L'organisation employeur des salariés qui participeront à ces réunions de négociation devra être informée au moins 7 jours avant l'absence du salarié.

Chaque organisation syndicale de salariés représentée recevra une indemnisation forfaitaire de 350 € par réunion de CPB ou de commissions techniques paritaires.

Les organismes employant des délégués des organisations syndicales de salariés accorderont à ces derniers les autorisations d'absence pour assister à ces commissions paritaires dans les conditions prévues par la convention collective appliquée dans l'organisme.

Lorsque l'organisme n'applique aucune convention collective, les représentants des organisations syndicales dûment mandatés bénéficient d'une autorisation d'absence de 1 jour pour assister à la réunion. »

Article 5

Fonctionnement

Les dispositions de l'article VI sont complétées de la manière suivante :

« Lors des convocations aux commissions paritaires, l'ensemble des documents est envoyé à toutes les organisations syndicales représentatives. »

Article 6

Dispositions diverses

Il est ajouté un article IX prévoyant les dispositions suivantes :

« Article IX.1

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

Article IX.2

Révision

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, auront les mêmes effets que l'accord initial.

Article IX.3

Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article IX.4

Agrément

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article IX.5

Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant en vue de le rendre applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Article IX.6

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à la condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Il prendra effet au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que la condition suspensive liée à l'agrément ministériel s'appliquera à toutes les entreprises et tous les établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire.

Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que l'accord puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément. »

Fait à Paris, le 6 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIFED.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

FNSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC.

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)

AVENANT N° 1 DU 6 MAI 2014
À L'ACCORD DU 28 AVRIL 2004 RELATIF À LA CRÉATION
D'UNE COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE

NOR : ASET1451021M

A la suite de la publication de l'arrêté du 27 décembre 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif, les partenaires signataires du présent avenant ont décidé de modifier les articles 3.2, 2.1 et 4 de l'accord de branche du 28 avril 2004.

Article 1^{er}

Composition de la commission paritaire de branche

Les dispositions suivantes de l'article 3.2 sont abrogées :

« La délégation des salariés comprendra 15 représentants, 3 représentants par organisation syndicale représentative. La délégation UNIFED aura 15 représentants. »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire de branche est composée de 3 membres dûment mandatés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et autant de représentants des employeurs. »

Article 2

Méthodologie et objectifs de travail

L'article 2.1 est complété de la manière suivante :

« Lors des convocations aux commissions paritaires, l'ensemble des documents est envoyé à toutes les organisations syndicales représentatives. »

Article 3

*Moyens donnés pour le fonctionnement de la CPB
et de ses commissions techniques paritaires*

Il est ajouté suite au paragraphe 2 de l'article 4 le paragraphe suivant :

« Lorsque l'organisme n'applique aucune convention collective, les représentants des organisations syndicales dûment mandatés bénéficient d'une autorisation d'absence de 1 jour pour assister à la réunion. »

Article 4

Agrément

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales.

Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire. Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que le présent avenant puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Il prendra effet le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 6 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIFED.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFTC.

Accord professionnel
SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL
(ETABLISSEMENTS ET SERVICES À BUT NON LUCRATIF)

AVENANT N° 2 DU 6 MAI 2014
À L'ACCORD DE BRANCHE N° 2010-01 DU 19 AVRIL 2010
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI
ET À SES DÉLÉGATIONS RÉGIONALES

NOR : ASET1451026M

A la suite de la publication de l'arrêté du 27 décembre 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif et dans le cadre de l'article VIII portant sur la révision de l'accord de branche n° 2010-01 du 19 avril 2010, agréé par arrêté du 22 octobre 2010 publié au *Journal officiel* du 5 novembre 2010, les articles 1.2.1, 1.4 et 2.2 sont ainsi modifiés.

Article 1^{er}

Réunions plénières

Les dispositions suivantes de l'article 1.2.1 sont abrogées :

« La CPNE-FP comprend 20 membres : 10 représentants du collège employeurs de l'UNIFED et 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (soit 2 représentants par organisation).

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants. Chaque titulaire peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant. La présence des deux représentants titulaires ne fait pas obstacle à la présence d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés.

Le collège employeurs désigne 10 titulaires et 5 suppléants. La présence des 10 titulaires ne fait pas obstacle à la présence des 5 représentants suppléants du collège employeurs. »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

« A la suite de la publication de l'arrêté relatif à la représentativité des organisations syndicales de salariés, la CPNE-FP est composée de 2 membres titulaires et 2 membres suppléants dûment mandatés par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, et autant de représentants de chacune des organisations d'employeurs. La présence des titulaires ne fait pas obstacle à la présence d'un suppléant. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 2

Modalités de prise de décisions

Les dispositions suivantes de l'article 1.4 sont abrogées :

« Les décisions de la CPNE-FP sont paritaires et adoptées à l'unanimité des deux collèges. Ces décisions sont formalisées dans le compte rendu rédigé à l'issue de chaque réunion plénière par le secrétariat administratif et technique.

En cas de désaccord, le constat en est établi, motivé et reproduit dans le compte rendu. »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les décisions sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeurs et le collège salariés disposent respectivement de 103 mandats de vote. Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

Ces dispositions seront applicables jusqu'au prochain arrêté précisant la représentativité des organisations concernées.

Ces décisions sont formalisées dans le compte rendu rédigé à l'issue de chaque réunion plénière par le secrétariat administratif et technique. En cas de désaccord, le constat en est établi, motivé et reproduit dans le compte rendu. »

Article 3

Composition de la délégation

Les dispositions suivantes de l'article 2.2 sont abrogées :

« La délégation régionale de la CPNE-FP est composée comme suit :

- cinq représentants salariés, à raison d'un titulaire par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche qui peut, en cas d'empêchement, se faire remplacer par un suppléant ;
- cinq représentants des employeurs désignés par l'UNIFED.

Cette composition pourra, le cas échéant, être revue compte tenu des évolutions en matière de représentativité syndicale. »

Elles sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La délégation régionale de la CPNE-FP est composée paritaire d'un représentant dûment mandaté par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et autant de représentants des organisations d'employeurs. »

Il est par ailleurs ajouté le paragraphe suivant :

« Les décisions sont prises à la majorité qualifiée de 155 mandats, sachant que le collège employeurs et le collège salariés disposent respectivement de 103 mandats de vote. Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale représentative a un nombre de mandats correspondant à son pourcentage (arrondi au chiffre supérieur) de représentativité fixé par l'arrêté de représentativité en cours de validité.

Ces dispositions seront applicables jusqu'au prochain arrêté précisant la représentativité des organisations concernées. »

Article 4

Agrément

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité légales.

Le présent avenant est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Les partenaires sociaux considèrent, par souci de cohérence et d'unicité, que cette condition suspensive s'appliquera à toutes les entreprises et établissements de la branche indépendamment du secteur d'activité concerné, social, médico-social ou sanitaire. Il n'apparaît, en effet, pas envisageable aux partenaires sociaux de permettre que le présent avenant puisse s'appliquer dans les différentes entreprises et établissements relevant de la même branche de manière différée ou décalée dans le temps, voire ne s'appliquer que dans certaines entreprises ou dans certains établissements en cas de refus définitif d'agrément.

Il prendra effet le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'agrément.

Fait à Paris, le 6 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIFED.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FSAS CGT.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 19 DU 4 JUILLET 2014
À L'ACCORD DU 5 MARS 1991
RELATIF AUX CONDITIONS SPÉCIFIQUES D'EMPLOI DU PERSONNEL DES ENTREPRISES
EXERÇANT DES ACTIVITÉS DE TRANSPORTS DE FONDS ET DE VALEURS
NOR : ASET1451037M

Entre :

L'OTRE,

D'une part, et

La FGTE CFDT ;

Le SNATT CGC ;

L'UNCP FO ;

La FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions de l'accord national professionnel relatif aux conditions d'emploi du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et valeurs en date du 5 mars 1991, modifiées par les avenants n°s 1 à 18, ce dernier en date du 27 mai 2014, sont à nouveau modifiées comme suit.

Article 1^{er}

Prime de risques

L'article 27 est modifié comme suit :

« 27.3. Montant de la prime de risques des personnels occupant un emploi relevant de la catégorie professionnelle employé des filières traitement de fonds et valeurs, chambre forte et exploitation et de la catégorie professionnelle agent de maîtrise des filières transport, traitement de fonds et valeurs et exploitation

Reconnaissant le caractère potentiellement dangereux et les conditions de travail particulières des métiers des personnels occupant un emploi relevant de la catégorie professionnelle employé des filières traitement de fonds et valeurs, chambre forte et exploitation et de la catégorie professionnelle agent de maîtrise des filières transport, traitement de fonds et valeurs et exploitation, il est créé, au bénéfice de ces salariés, une prime de risques.

Le montant brut de cette prime est fixé conformément au tableau figurant en annexe III du présent accord. »

L'article 27.3 « Polyvalence » devient l'article 27.4.

Article 2

Modifications de l'annexe III

L'annexe III de l'accord national professionnel relatif aux conditions spécifiques du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs du 5 mars 1991 est modifié comme suit :

Il est inséré dans le *b* :

Personnels relevant de la catégorie professionnelle employé des filières traitement de fonds et valeurs, chambre forte et exploitation et de la catégorie professionnelle agent de maîtrise des filières transport, traitement de fonds et valeurs et exploitation :

(En euros.)

MONTANT ANNUEL BRUT DE LA PRIME	MONTANT MENSUEL DE LA PRIME APPLICABLE le 1 ^{er} août 2014
960	80

Article 3

Evolution des grilles d'ancienneté

L'article 26, paragraphe *c*, de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs est remplacé par le texte suivant :

« A compter du 1^{er} août 2014

L'ancienneté acquise dans l'entreprise par les salariés de la catégorie professionnelle ouvrier donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une majoration pour ancienneté calculée sur la base du salaire minimal professionnel garanti de :

- 2 % après 1 année d'ancienneté ;
- 6 % après 5 années d'ancienneté ;
- 8 % après 10 années d'ancienneté ;
- 10 % après 15 années d'ancienneté ;
- 14 % après 20 années d'ancienneté ;
- 17 % après 25 années d'ancienneté ;
- 20 % après 30 années d'ancienneté.

L'ancienneté acquise dans l'entreprise par les salariés des catégories professionnelles employé et agent de maîtrise donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une majoration pour ancienneté calculée sur la base du salaire minimal professionnel garanti de :

- 3 % après 3 années d'ancienneté ;
- 6 % après 6 années d'ancienneté ;
- 9 % après 9 années d'ancienneté ;
- 12 % après 12 années d'ancienneté ;
- 15 % après 15 années d'ancienneté ;
- 17 % après 20 années d'ancienneté ;
- 18,5 % après 25 années d'ancienneté ;
- 20 % après 30 années d'ancienneté.

A compter du 1^{er} janvier 2016

L'ancienneté acquise dans l'entreprise par les salariés des catégories professionnelles ouvrier, employé et agent de maîtrise donne lieu, à partir de la date de formation du contrat de travail, à une majoration pour ancienneté calculée sur la base du salaire minimal professionnel garanti de :

- 2 % après 1 an d'ancienneté ;
- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté ;
- 18 % après 20 ans d'ancienneté ;
- 20 % après 25 ans d'ancienneté ;
- 23 % après 30 ans d'ancienneté. »

Article 4

Revalorisation des salaires minimaux professionnels garantis

Les salaires minimaux professionnels garantis définis par l'annexe III, en application de l'avenant n° 17 du 26 décembre 2012, sont revalorisés conformément au tableau annexé au présent avenant.

Article 5

Revalorisation de la prime de prestation sur automates bancaires

Le montant de la prime mensuelle brut de prestations sur les automates bancaires, créée par l'avenant n° 18 du 27 mai 2014 est revalorisée.

L'annexe III de l'accord national professionnel du 5 mars 1991 relatif aux conditions spécifiques du personnel des entreprises exerçant des activités de transport de fonds et de valeurs est modifiée comme suit :

- « d) Montant de la prime mensuelle brut de prestations sur les automates bancaires pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles, exprimé en euros :
- montant de la prime mensuelle brut applicable au 1^{er} octobre 2015 : 120 €. »

Article 6

Création d'une commission de suivi

Il est inséré un nouvel article portant création d'une commission de suivi de l'accord du 5 mars 1991 rédigé comme suit :

« Article 29 *bis*

Commission de suivi

Il est institué, dans le cadre de la commission nationale d'interprétation et de conciliation, une commission nationale de suivi du présent accord composée des organisations professionnelles et syndicales représentatives signataires ou adhérentes au présent accord.

Elle a pour objet de traiter des difficultés d'application des dispositions du présent accord. »

Article 7

Entrée en application

Le présent avenant entre en application à compter de sa signature.

Article 8

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE III
À L'ACCORD DU 5 MARS 1991

Salaires et primes

Tableau des salaires minimaux professionnels garantis (à l'embauche, pour 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles).

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL professionnel garanti au 1 ^{er} octobre 2014
130 CF	1 630
140 CF	1 671
150 CF	1 789
110	1 514
115	1 546
120	1 636
125	1 718
130	1 762
140	1 718
145	1 897
150	2 193
160	2 248

Brochure n° 3086

Convention collective nationale

IDCC : 1170. – INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

AVENANT N° 10 DU 23 MAI 2014

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1451010M

IDCC : 1170

Entre :

La FFTB,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 9 du 28 mai 2013 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982.

Article 1^{er}

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des rémunérations minimales annuelles garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n°s 1 à 9 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est revalorisé de façon dégressive de 1,8 % pour le groupe 1 niveau A et de 0,9 % pour le groupe 5 niveau D.

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2014 selon le barème suivant :

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU			
	A	B	C	D
1	18 406	18 883	19 247	19 838
2	19 853	20 620	21 449	22 513

GROUPE	NIVEAU			
	A	B	C	D
3	22 520	23 333	24 569	26 041
4	26 078	26 846	28 423	30 560
5	30 604	31 810	34 348	37 422

Article 2

Barème de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, à savoir :

(En euros mensuels.)

GROUPE	ANCIENNETÉ				
	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
1	23	46	69	92	115
2	27	54	81	108	135
3	30	60	90	120	150
4	40	80	120	160	200
5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié dont la prime d'ancienneté serait, au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1, supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il percevait effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versée tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant et celle calculée par application du barème ci-dessus.

Article 3

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par un avenant en date du 15 décembre 2010, avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'observatoire des métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

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

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 6

Notification

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 7

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires. Conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, l'accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 23 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3086

Convention collective nationale

IDCC : 1170. – INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

**AVENANT N° 51 DU 23 MAI 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014**

NOR : ASET1451009M

IDCC : 1170

Entre :

La FFTB,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des salaires mensuels minima cadres

L'annexe ACA n° 2 relative au barème des salaires mensuels minima des cadres de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est désormais rédigée comme suit :

En vertu de l'avenant n° 51 du 23 mai 2014 de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, la valeur du point est revalorisée.

Elle est égale à 6,098 €.

Les salaires minima des cadres s'établissent comme suit à partir du 1^{er} janvier 2014 pour un travail à temps plein :

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE MENSUEL minimum
I	300	1 829,40
	322	1 963,56
	344	2 097,71

CATÉGORIE		SALAIRE MENSUEL minimum
II	366	2 231,87
	388	2 366,02
	410	2 500,18
	432	2 634,34
	454	2 768,49
	476	2 902,65
	498	3 036,80
III	520	3 170,96
	542	3 305,12
	564	3 439,27
	586	3 573,43
	608	3 707,58
	630	3 841,74
	652	3 975,90

Le salaire mensuel minimum des cadres est calculé en multipliant le point cadre fixé à 6,098 € par le coefficient de la catégorie.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par l'horaire du cadre concerné.

Article 2

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par un avenant en date du 15 décembre 2010, avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place par l'observatoire des métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

Des nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser au mieux le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 3

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 4

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

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

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 5

Notification et dépôt

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 23 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales
AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs
au service des agences de voyages et de tourisme**

AVENANT DU 4 JUILLET 2014
À L'ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1451023M
IDCC : 1710

Entre :

Le SNAV,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application de l'article 49 de la convention collective nationale du 10 décembre 2013 portant sur la mise en place d'un régime de prévoyance de branche, la commission paritaire nationale (CPN) s'est réunie dix fois depuis le 1^{er} janvier 2014.

Elle a déterminé la structure minimale du régime de prévoyance que la CPN souhaite mettre en place pour garantir sans exception les salariés de toutes les entreprises de la branche. Pour rappel, conformément à l'article 51, cette structure comporte un taux de cotisation minimum de 0,60 % appliqué à l'ensemble des rémunérations soumises à charges sociales, réparti de la façon suivante :

- 50 % à la charge de l'entreprise ;
- 50 % à la charge du salarié.

La CPN réaffirme son souhait de la plus large mutualisation et, pour ce faire, entend proposer cet accord à l'extension.

Néanmoins, constatant que les textes réglementaires définissant la bonne pratique de concurrence à respecter pour la recommandation d'un ou de plusieurs organismes d'assurances ne sont toujours pas parus, la CPN se voit contrainte de suspendre ses travaux de négociation jusqu'à la parution de ces décrets.

Cependant, afin de laisser aux entreprises de la branche le temps et les conditions nécessaires à mettre en place un régime respectant ces obligations minimales, la CPN reporte au 1^{er} janvier 2015 l'application de l'article 49.

La CPN, maintenant son objectif de parvenir à la plus large mutualisation et au pilotage paritaire du régime, procédera dès parution des décrets à un deuxième temps de négociation sur la définition des garanties devant figurer au régime (décès, incapacité et invalidité) et la recommandation d'un ou de plusieurs organismes assureurs.

Sous réserve de la date de parution des décrets, l'objectif de la CPN est de finaliser cet accord et d'obtenir son extension à effet du 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 4 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140370-000914

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
