

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2015/34 DU 12 SEPTEMBRE 2015**

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

(\*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 34.

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/34

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Aide et services à domicile</b> : avenant n° 21-2015 du 24 mars 2015 relatif au contrat de génération .....	4
<b>Assurances et assistance</b> : accord du 29 juin 2015 relatif à l'affectation aux CFA de fonds collectés par OPCABAIA.....	14
<b>Assurances et assistance</b> : accord du 29 juin 2015 relatif aux versements des fonds aux CFA pour l'année 2015 .....	18
<b>Automobile (services)</b> : avenant n° 74 du 7 juillet 2015 relatif aux garanties du régime professionnel complémentaire de santé (RPCS) .....	21
<b>Automobile (services)</b> : avenant « Salaires » n° 75 du 7 juillet 2015 .....	25
<b>Automobile (services)</b> : accord du 7 juillet 2015 relatif aux taux de cotisation de prévoyance obligatoire pour l'année 2015 .....	28
<b>Automobile (services)</b> : accord du 7 juillet 2015 relatif au RNQSA pour l'année 2016.....	30
<b>Automobile (services)</b> : accord du 7 juillet 2015 relatif au répertoire des certifications RNCSA pour l'année 2016.....	76
<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie</b> : accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2015 relatif aux salaires minimaux et aux primes pour l'année 2015.....	88
<b>Bureaux d'études techniques</b> : avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC.....	90
<b>Bureaux d'études techniques</b> : accord du 25 juin 2015 portant création des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) .....	94
<b>Bureaux d'études techniques</b> : accord du 25 juin 2015 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage .....	98
<b>Bureaux d'études techniques</b> : avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi .....	113
<b>Chimie (industries)</b> : accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2015 relatif à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications.....	115
<b>Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire [non-cadres])</b> : avenant n° 51 du 10 juin 2015 relatif au régime de prévoyance.....	118
<b>Communication écrite directe</b> : accord du 11 juin 2015 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> juillet 2015.....	120

<b>Hospitalisation privée</b> : accord du 27 mai 2015 sur la mise en œuvre de la commission nationale de validation dans l'hospitalisation privée .....	122
<b>Hôtellerie de plein air</b> : avenant n° 11 du 26 juin 2015 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance .....	129
<b>Instruments à écrire</b> : avenant n° 42 du 1 <sup>er</sup> juin 2015 relatif aux salaires et aux primes pour 2015 .....	132
<b>Jeux, jouets (industries)</b> : avenant n° 67 du 22 mai 2015 relatif à la formation professionnelle .....	135
<b>Médico-sociaux (établissements)</b> : avenant n° 01-2015 du 14 avril 2015 à l'avenant n° 09-2014 du 30 juin 2014 relatif à la complémentaire santé.....	146
<b>Métallurgie (Calvados)</b> : accord du 27 mai 2015 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux salaires minimaux annuels garantis pour l'année 2015 .....	157
<b>Métallurgie (Côte-d'Or)</b> : avenant n° 2015-01 du 26 juin 2015 relatif aux salaires et aux primes au 1 <sup>er</sup> janvier 2015.....	160
<b>Métallurgie (Orne)</b> : accord du 27 mai 2015 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2015.....	166
<b>Métallurgie (Orne)</b> : accord du 27 mai 2015 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2015 .....	169
<b>Métallurgie (Sarthe)</b> : avenant du 26 juin 2015 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2015 ....	175

Brochure n° 3381

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS  
ET SERVICES À DOMICILE  
(BAD)**

---

AVENANT N° 21-2015 DU 24 MARS 2015

RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1550759M

IDCC : 2941

---

Entre :

La FNAAFP-CSF ;

L'ADESSA ;

L'UNADMR ;

L'UNA,

D'une part, et

La FSS CFDT ;

La FSS CFTC ;

La FNOS CGT ;

La FFSAS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Cet avenant remplace l'intégralité des dispositions du titre X « Dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors », chapitre I<sup>er</sup> « Contrat de génération » de la convention collective.

**PRÉAMBULE**

Créé par la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 et modifié par la loi du 5 mars 2014, le contrat de génération répond à deux défis du marché du travail. D'une part, l'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée pour accéder à un emploi stable et, d'autre part, le maintien dans l'emploi des salariés seniors.

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche volontariste de sécurisation des parcours professionnels grâce à la formation, à l'anticipation des évolutions professionnelles et à la gestion des âges.

Cet avenant, conclu en application des articles L. 5121-11 et suivants du code du travail, s'inscrit dans cette dynamique et répond au triple objectif visé par le contrat de génération :

- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI ;
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Il remplace le titre X de la convention collective.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Objet*

Le présent texte concerne les structures de moins de 300 salariés et vise à définir des engagements en faveur :

- de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- de l'emploi des salariés âgés ;
- de la transmission des savoirs et des compétences.

Pour cela, il s'appuie sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés, dont un exemplaire figure en annexe (non publiée) du présent texte.

## **Article 2**

### *Salariés concernés*

Les engagements pris par le présent texte concernent :

- les jeunes de moins de 26 ans (30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés) ;
- les salariés âgés d'au moins 55 ans.

## **Article 3**

### *Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes*

### **Article 3.1**

#### *Objectifs chiffrés en ce qui concerne les embauches en CDI*

Dans un contexte économique difficile, la branche s'engage à favoriser le recrutement en contrat à durée indéterminée, de 1 000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des 3 années suivant la signature du présent accord.

Mesures engagées :

- recruter 1 000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des 3 années suivant la signature de l'accord ;
- atteindre dans la mesure du possible un taux annuel d'embauche de jeunes de moins de 30 ans en CDI en moyenne de 10 % de l'ensemble des embauches en CDI.

Indicateur de suivi : taux annuel d'embauches de jeunes de 30 ans et moins en CDI.

### **Article 3.2**

#### *Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans les structures*

#### **Article 3.2.1**

##### *Mise en place d'un parcours d'accueil*

La structure devra mettre en place un parcours d'accueil pour permettre aux jeunes embauchés de s'approprier rapidement les éléments et informations indispensables pour une bonne intégration.



A ce titre, elles peuvent mettre en place les actions suivantes :

- remise d'un livret d'accueil au jeune, lors de son embauche. Ce livret d'accueil lui donnera toutes les informations utiles pour se repérer dans l'association, et notamment les lieux d'affichage lui permettant de consulter le règlement intérieur, le cas échéant les textes conventionnels applicables et les numéros de téléphone utiles ;
- participation du jeune à des réunions d'information et de présentation des différents services de la structure ;
- présentation des outils de communication interne de la structure le cas échéant ;
- information sur les régimes de prévoyance et de complémentaire santé.

### **Article 3.2.2**

#### *Désignation d'un référent*

Les structures désignent un référent qui aura pour mission pendant 2 mois de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître la structure, son environnement de travail, son poste et ses collègues.

Le référent devra être présenté au jeune au moment de l'embauche.

Le référent se distingue du tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat.

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés souhaitent assurer la mission de référent notamment grâce à un recensement annuel.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs, le choix de l'employeur est déterminé en fonction de critères objectifs. Ces critères doivent être négociés avec les instances représentatives du personnel. L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par la fonction de référent et à en informer ceux qui ne seraient pas retenus.

Une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés retenus pour assurer la mission de référent.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :

- soit pour transmettre son savoir, ses compétences techniques ;
- soit pour transmettre les règles propres à l'association.

Le référent doit donc exercer ou avoir exercé le même métier que celui pour lequel le jeune a été embauché. Il doit avoir au minimum 3 ans d'expérience professionnelle.

Un référent ne peut prendre en charge plus de deux jeunes simultanément.

Les structures s'engagent à ce que le référent dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission selon des modalités définies par l'employeur.

La liste des référents est affichée sur le panneau dédié aux communications de l'employeur.

### **Article 3.3**

#### *Mise en œuvre d'un entretien de suivi*

Les structures doivent organiser avant la fin de la période d'essai un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, portant sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune, et notamment sur : prise de poste et intégration, autonomie et prise d'initiatives, relations avec les interlocuteurs de travail internes et externes à la structure et, en dernier lieu, atteinte des objectifs de travail fixés par son supérieur hiérarchique.

Cet entretien a vocation à déceler les éventuels écarts entre les attentes de chacune des parties et la réalité de fonctionnement afin de définir un plan d'actions permettant de les réduire dès les premiers mois d'activité.

Mesures engagées :

- application de la procédure d'intégration des nouveaux collaborateurs à tous les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI au sein de la branche ;
- mise en place du référent ;
- application de l'entretien de suivi de la période d'essai à tous les jeunes de moins de 26 ans embauchés en CDI ;

Indicateurs de suivi :

- nombre de référents au niveau de la branche ;
- nombre d'entretiens de suivi pour les structures ayant embauché un ou plusieurs jeunes de moins de 26 ans.

### **Article 3.4**

#### *Accès à la formation professionnelle*

##### *a) Dispositions visant les jeunes embauchés en CDI*

Les partenaires sociaux souhaitent préciser, par le présent accord, les différents modes de financement des actions de formation qui sont applicables à la date de signature, à savoir :

- le plan de formation ;
- le CIF ;
- la période de professionnalisation ;
- le compte personnel de formation ;
- le CIF CDD.

Les jeunes embauchés en CDI bénéficient du même droit d'accès au plan de formation que les autres salariés de l'association.

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes les moins qualifiés, les employeurs s'engagent à porter une attention particulière au contenu des formations leur étant destinées afin de leur permettre d'acquérir le plus rapidement possible les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier.

Indicateur : 10 % de jeunes de moins de 26 ans non diplômés à l'embauche en CDI et ayant bénéficié d'une entrée en formation.

##### *b) Dispositions visant les jeunes embauchés en CDD de plus de 6 mois*

Le fonctionnement de certaines structures nécessite de recourir régulièrement à des salariés en CDD pour assurer le remplacement des personnels titulaires absents pour diverses raisons.

Ainsi, comme pour les jeunes embauchés de moins 26 ans, en CDI et non diplômés, la branche s'efforcera de proposer des actions de formation aux salariés en CDD dès lors qu'ils sont présents dans les effectifs de la structure depuis plus de 6 mois.

Cette action de formation pourra être mise en œuvre notamment par le biais du CIF CDD.

### **Article 3.5**

#### *Emplois d'avenir*

Suite à la mise en place du dispositif des emplois d'avenir par le gouvernement, la branche s'engage à favoriser la construction d'un projet professionnel et l'employabilité des jeunes par un encadrement personnalisé.

A cet effet, un professionnel référent est nommé pour chaque jeune.

Ce professionnel expérimenté est chargé de faciliter l'insertion du jeune au sein de l'organisation.

En outre, la structure définit avec le jeune en emploi d'avenir et la mission locale les actions de formation et d'accompagnement professionnel en cohérence avec le projet professionnel du jeune et les besoins de l'établissement d'accueil. Un suivi de ces engagements est réalisé tous les ans.

Enfin, la structure étudiera, au terme de l'emploi d'avenir, les possibilités de recrutement à durée indéterminée. Dans l'éventualité où une intégration définitive s'avère impossible, il pourra être rédigé une lettre de recommandation en faveur du jeune.

La branche étudiera, dans la limite des fonds disponibles en matière de formation, la possibilité de mettre en place des actions complémentaires favorisant l'insertion dans le monde du travail pour les jeunes embauchés. A titre d'exemple, il peut s'agir d'un accompagnement à l'obtention du permis de conduire.

### **Article 3.6**

#### *Recours à l'alternance*

La branche s'engage à favoriser le recours aux contrats de professionnalisation et à finaliser la négociation sur l'apprentissage afin de permettre le recours à ce dispositif.

S'agissant de ces embauches, les structures doivent s'engager à :

- respecter le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir le jeune et lui donner les moyens de réussir sa mission, dans les conditions définies à l'article 3.2 *supra* ;
- désigner un tuteur ayant une expérience professionnelle d'au moins 3 ans.

Indicateur de suivi : nombre de contrats en alternance signés au cours des 3 ans.

### **Article 3.7**

#### *Recours et organisation des stages*

Conformément aux dispositions de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, « le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil ». Est également précisé le fait que le stage ne peut « pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil ».

Mesures engagées :

- maintenir un nombre équivalent de stagiaires accueillis au sein des structures de la branche ;
- analyse de la possibilité d'augmenter chaque année le nombre de stagiaires dans le cadre du suivi de l'accord.

Indicateur de suivi : nombre de stagiaires accueillis par les structures de la branche.

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1 (Principe de proportionnalité aux restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives), L. 1152-1 (Harcèlement moral) et L. 1153-1 (Harcèlement sexuel) du code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales.

Dans le cadre des relations instaurées entre l'école, l'association et le stagiaire, une convention tripartite est signée. Elle prévoit une durée maximale de 6 mois, un dispositif d'évaluation par le stagiaire de la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de la structure.

Par ailleurs, il est précisé au présent accord que, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration : accueil et communication d'un livret d'accueil adapté dans son contenu. A cet effet, il est convenu que le référent du stagiaire tel que dénommé dans la convention de stage assure également la fonction de personne ressource.

Enfin, la branche poursuivra le développement de relations avec les écoles, les centres de formation et les universités pour favoriser l'accueil et l'intégration de stagiaires.

Les structures informeront les stagiaires quant aux sites de recherche d'emploi spécialisés dans les métiers de la branche, et notamment le portail de l'emploi de l'économie sociale et solidaire accessible via le site : [www.emploi-ess.fr](http://www.emploi-ess.fr)

## **Article 4**

### *Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés*

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Il est rappelé que 54 % des salariés de la branche professionnelles ont 45 ans et plus et 20 % plus de 55 ans.

Les seniors occupent donc une place majeure dans la branche professionnelle.

### **Article 4.1**

#### *Objectifs chiffrés*

Les objectifs chiffrés visent à la fois les embauches et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

#### **Article 4.1.1**

##### *Embauches*

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences, et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Les employeurs s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives.

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation tel que visé à l'article VI.20 est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche, après étude statistique et de faisabilité en CPNEFP, examineront lors de la prochaine négociation triennale relative à la formation les moyens de renforcer l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.

La CPNEFP travaillera à l'élaboration d'une fiche pratique reprenant l'ensemble des dispositifs de formation à destination des seniors, qui fera l'objet d'une diffusion auprès des structures de la branche via le site de l'OPCA. Cette fiche pratique sera remise par l'employeur à l'ensemble des salariés de plus de 55 ans.

### **Article 4.1.2**

#### *Maintien dans l'emploi*

A la date de signature du présent accord, la part de salariés âgés d'au moins 55 ans est de 20 % de l'effectif.

Indicateur : la branche s'engage à maintenir ce taux au cours des 3 années qui suivent la signature du présent accord.

### **Article 4.2**

#### *Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité*

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés d'intervention âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé), il est décidé d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires.

L'employeur organise, dans la mesure du possible, pour ces salariés une visite médicale annuelle auprès du service de santé au travail.

Une réunion annuelle aura lieu avec le CHSCT (ou, en l'absence de CHSCT, avec les délégués du personnel) sur le sujet de l'aménagement des fins de carrière et des difficultés rencontrées par des salariés seniors pour occuper leur poste de travail.

### **Article 4.3**

#### *Actions prioritaires*

Les partenaires sociaux s'attachent tout particulièrement à travailler sur les actions prioritaires suivantes :

#### **Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges**

##### *a) Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière*

Pour les salariés de plus de 45 ans, l'entretien professionnel prévu à l'article VI.6 doit prévoir un volet relatif à la deuxième partie de carrière. Cet entretien, qui a lieu tous les 2 ans pour les salariés ayant au moins 2 années d'activité dans une même structure, est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans la structure, sur ses compétences, ses besoins en formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à la formation professionnelle, aux conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF...) ;
- les objectifs de professionnalisation du salarié ;
- les souhaits de mobilité géographique et/ou professionnelle ;
- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise ;
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire ;
- les demandes de modification des horaires de travail ou de temps partiel présentées par les salariés âgés de 50 ans et plus. Ces demandes seront accordées dans la mesure des possibilités de réorganisation de la structure.

Dans les 3 ans suivant la signature du présent accord, 100 % des salariés de plus de 45 ans devront bénéficier de l'entretien de deuxième partie de carrière.

La CPNEFP s'engage à diffuser le guide pour mener l'entretien de deuxième partie de carrière à l'ensemble des structures.

#### *b) Bilan de compétences*

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 5 ans dans la structure qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un bilan de compétences au terme de cet accord.

#### *c) Actions de remise à niveau*

Au regard des conclusions des entretiens de deuxième partie de carrière, des actions de remise à niveau sont envisagées, si nécessaire, dans le plan de formation de la structure pour les salariés de plus de 45 ans.

### **Organisation de la coopération intergénérationnelle**

La branche entend développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle.

Il s'agit de développer des binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Les salariés ayant au moins 57 ans (ou au moins 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé) seront prioritaires pour exercer les missions de référent (telles que prévues à l'article 3.2.2 *supra*), de tuteur ou de maître de stage.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

### **Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

La branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue, soit par les périodes de professionnalisation, soit par la validation des acquis de l'expérience.

#### *a) Périodes de professionnalisation*

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Les structures veilleront particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé), accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA de la branche.

#### *b) Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des salariés de plus de 45 ans. Afin d'aider les salariés qui souhaitent engager une VAE, il est convenu de diffuser auprès des salariés âgés des informations sur les possibilités de parcours de formation, sur les passerelles entre les diplômes ainsi que sur le dispositif de VAE, notamment à partir des documents d'information édités par l'OPCA de la branche.

### **Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

Les structures doivent mettre à disposition des salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé) des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP info retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires.

De plus, dans les 2 ans précédant son départ à la retraite, le salarié âgé peut demander un stage de préparation à la retraite, d'une durée maximale de 3 jours, soit 21 heures.

Les employeurs informent tous les salariés concernés de cette possibilité.

## **Temps partiel aménagé**

Les salariés de 55 ans et plus et ayant au minimum 15 ans d'ancienneté dans la structure ont la possibilité de demander une réduction de leur temps de travail contractuel.

Dans ce cas, la demande doit être formalisée auprès de l'employeur.

En outre, le salarié peut demander le maintien de certaines cotisations. Si l'employeur l'accepte, il maintient sur la base de la durée de travail antérieure les cotisations afférentes à :

- la garantie décès (capital et rente) ;
- la part patronale et salariale des cotisations de retraite sécurité sociale ;
- la part patronale et salariale des cotisations de retraite complémentaire.

En tout état de cause, la demande et l'acceptation doivent être renouvelées chaque année afin de vérifier la pérennité des financements.

## **Article 4.4**

### *Transmission des savoirs et des compétences*

La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de la branche constitue un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les partenaires sociaux reconnaissent les capacités de recul, d'acuité et de compétence technique renforcées des salariés âgés. Ces atouts constituent une expérience irremplaçable à transmettre aux plus jeunes.

La pratique du tutorat, ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et notamment à l'occasion de l'accueil des nouveaux salariés, est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

La transmission des savoirs et des savoir-faire est un échange, valorisant pour les salariés âgés, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés âgés qui se déclarent volontaires et ayant au moins 5 ans d'expérience au sein de la branche.

A cet effet, les partenaires sociaux souhaitent que l'exercice de la fonction tutorale soit développé dans les structures en faveur des salariés de plus de 45 ans. Afin d'exercer cette mission, les tuteurs bénéficient d'une formation.

L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés âgés ayant bénéficié d'une formation au tutorat et s'efforcent d'augmenter ce nombre de 5 % au cours des 3 années qui suivent la signature du présent document.

Indicateur : nombre de formations au tutorat suivies.

## **Article 5**

### *Objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes*

Dans le cadre de la mise en œuvre des objectifs fixés en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, la branche s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tels que prévus par le titre VIII de la convention collective.

Tout salarié reprenant ses fonctions à la suite d'un congé maternité ou parental à temps plein de plus de 3 mois pourra, s'il le souhaite, faire l'objet d'un accompagnement afin de faciliter son retour au poste dans des conditions optimales.



Au cours des 7 derniers jours précédant sa reprise, le salarié pourra, s'il le souhaite, être contacté téléphoniquement par son responsable hiérarchique ou fonctionnel afin de l'informer des éventuelles évolutions de l'environnement de travail ou événements significatifs qui ont pu se dérouler durant son absence. »

## **Article 6**

### *Durée*

Le présent accord s'applique pour une durée de 3 années de date à date après publication au *Journal officiel* de son arrêté d'agrément.

Dans les 24 mois suivant l'entrée en vigueur de cet accord, les partenaires sociaux ouvriront des négociations sur la base d'un bilan général des actions et des progrès réalisés.

## **Article 7**

### *Agrément*

Conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au *Journal officiel*.

## **Article 8**

### *Extension*

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 24 mars 2015.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3115

Convention collective nationale

IDCC : 2335. – **PERSONNELS DES AGENCES  
GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

---

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCE**

---

Brochure n° 3279

Convention collective nationale

IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

---

ACCORD DU 29 JUIN 2015  
RELATIF À L'AFFECTATION AUX CFA DE FONDS COLLECTÉS PAR OPCABAIA

NOR : ASET1550752M

Vu les dispositions de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 ;

Vu les dispositions de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78, 4°, et R. 6332-81 du code du travail ;

Vu l'accord du 4 juillet 2011 portant création d'OPCABAIA, modifié par avenants des 12 octobre 2011 et 12 décembre 2014,

il a été convenu ce qui suit.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Priorités en matière de développement de l'apprentissage*

Depuis une vingtaine d'années, l'apprentissage se développe de manière significative dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances.

Dans un contexte difficile et pour continuer d'accompagner ce développement, dont ces branches font une priorité de leur politique de formation professionnelle, le centre de formation d'apprentis [CFA] de l'assurance en Ile-de-France), ainsi que les autres CFA formant des apprentis accueillis dans les entreprises relevant de l'assurance et de l'assistance, peuvent bénéficier d'une affectation de fonds dans les conditions définies par le présent accord.

Il s'agit de favoriser l'accueil d'apprentis se préparant à tout métier exercé dans les secteurs précités, qu'il s'agisse d'un métier spécifique à l'assurance et à l'assistance, ou d'un métier de nature transversale.

## **Article 2**

### *Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA*

Les fonds recueillis par OPCABAIA au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement de la professionnalisation peuvent faire l'objet d'un reversement au CFA de l'assurance ainsi qu'à tout CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une société ou mutuelle d'assurances, une société d'assistance, ainsi qu'avec un agent général d'assurances, dès lors qu'une insuffisance de ressources pour couvrir les dépenses de fonctionnement générées par l'accueil de ces apprentis est établie.

La liste des CFA bénéficiaires ainsi que le versement alloué à ce titre à chacun d'eux figure dans l'accord annuel d'affectation des fonds, conclu en application du présent accord-cadre.

## **Article 3**

### *Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA*

Le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA pour l'exercice considéré pour les branches concernées. Ce montant est rappelé dans l'accord annuel d'affectation des fonds, conclu en application du présent accord-cadre.

## **Article 4**

### *Processus de détermination des affectations de fonds aux CFA*

Chaque année, l'affectation des sommes attribuées par CFA fait l'objet d'un accord inter-secteurs assurance et assistance, conclu avant le 30 juin de l'année au cours de laquelle la demande est effectuée, sur la base des éléments transmis par les CFA avant le 1<sup>er</sup> mai, motivant leur demande au titre des dépenses de fonctionnement.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de dépenses de fonctionnement afférentes aux formations accueillant des apprentis dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées dans le cadre d'une commission paritaire composée des organisations représentatives des employeurs et des salariés membres de la section paritaire professionnelle assurance et assistance d'OPCABAIA. Les membres de la

commission paritaire disposent des éléments suivants, qui leur sont adressés avant la réunion de la commission :

1. L'intégralité des dossiers transmis par les CFA demandeurs, comportant les éléments chiffrés et qualitatifs suivants :

- les coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'assurance ;
- les effectifs par formation dispensée ;
- la part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- la part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année N – 1 ;
- la localisation du CFA ;
- les proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'assurance au sein du CFA ou de la section ;
- le taux de réussite ;
- le devenir des apprentis ;
- les liens avec le monde professionnel ;
- les mesures d'accompagnement mises en œuvre, notamment dans le cadre de la recherche de contrat d'apprentissage ;

2. Un tableau de synthèse récapitulant les éléments chiffrés ;

3. Une étude statistique relative aux principales caractéristiques des apprentis relevant de l'accord.

Le directeur général d'OPCABAIA ou son représentant participe à la commission paritaire. Il fait notamment un compte rendu du contrôle de l'utilisation des fonds prévu à l'article 6 du présent accord.

## **Article 5**

### *Modalités d'affectation des fonds aux CFA bénéficiaires*

La commission paritaire se prononce pour chaque CFA demandeur après examen approfondi des éléments prévus à l'article 4 du présent accord.

Elle prend en compte, en particulier :

- l'historique des versements de taxe d'apprentissage ;
- la proportion des différents types d'employeurs représentés au sein du CFA considéré, leur capacité de financement au titre de la taxe d'apprentissage, et en particulier celle des TPE-PME ;
- la localisation du CFA ;
- la nature de l'organisme gestionnaire du CFA ;
- le taux de réussite ;
- la qualité de l'accompagnement des apprentis pendant leur apprentissage et du suivi de leur insertion professionnelle.

Ces éléments peuvent constituer des facteurs correctifs des demandes d'affectation faites par les CFA, résultant du solde entre coûts de formation et recettes. Le montant de l'affectation ne peut en aucun cas excéder la demande formulée.

La délibération de la commission paritaire fait l'objet d'un accord annuel d'affectation des fonds de mise en œuvre du présent accord qui est transmis à OPCABAIA dès sa conclusion.

Les versements correspondant aux montants figurant dans l'accord annuel d'affectation des fonds sont opérés après décision du conseil d'administration d'OPCABAIA, prise lors de la première réunion du conseil qui suit la commission paritaire, et au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Pour les CFA bénéficiaires de fonds au titre de l'accord annuel conclu l'année précédente, ces versements ne sont effectués qu'après réception des documents comptables prévus à l'article 6 ci-dessous.

## **Article 6**

### *Modalités de suivi annuel de l'exécution de l'accord*

#### Contrôle de l'utilisation des fonds

Les CFA qui ont reçu des fonds d'OPCABAIA doivent apporter la preuve qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. A cet effet, ils adresseront à OPCABAIA tous les documents comptables demandés par OPCABAIA nécessaires à ce contrôle.

OPCABAIA, dans le cadre de ses missions, s'assure de la conformité de l'utilisation des versements effectués, sous le contrôle de son commissaire aux comptes.

## **Article 7**

### *Durée*

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 3 ans à dater de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 29 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

AGEA ;

FFSA ;

GEMA ;

SNSA.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

UNSA banques ;

FSPBA CGT ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT.

Brochure n° 3115

Convention collective nationale

IDCC : 2335. – **PERSONNELS DES AGENCES  
GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

---

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCE**

---

Brochure n° 3279

Convention collective nationale

IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

---

ACCORD DU 29 JUIN 2015  
RELATIF AUX VERSEMENTS DES FONDS AUX CFA  
POUR L'ANNÉE 2015  
NOR : ASET1550753M

Vu les dispositions de l'accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 29 juin 2015, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par OPCABAIA à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78, 4°, et R. 6332-81 du code du travail,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Montants des affectations par CFA*

En application de l'accord-cadre intersecteurs assurances et assistance du 29 juin 2015 précité, le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires

d'OPCABAIA pour l'exercice considéré pour les branches concernées. Ce montant est fixé pour l'année 2015 à 4 200 000 €.

Les versements effectués pour l'année 2015 sont fixés comme suit :

1. CFA de l'assurance : 1 934 940 € ;
2. CFA IGS : 301 170 € ;
3. CFA de l'Afuna Sup 2000 : 103 590 € ;
4. CFA Formasup Paris : 446 580 € ;
5. CFA Epure Méditerranée : 59 670 € ;
6. CFA Formasup Pays de Savoie : 15 870 € ;
7. CFA Afia : 129 740 € ;
8. CFA en 44 : 20 120 € ;
9. CFA Paris académie entreprise : 39 110 € ;
10. Cerfal : 101 000 € ;
11. CFA Difcam : 16 130 € ;
12. CFA RH : 5 300 € ;
13. CFA de la CCI 54 Meurthe-et-Moselle : 200 600 € ;
14. CCI de Maine-et-Loire : 20 900 € ;
15. CFA des CCI d'Alsace : 62 530 € ;
16. CFA campus des métiers de Niort : 40 000 € ;
17. CFA régional interconsulaire Méditerranée : 32 350 € ;
18. CFA Adefa : 50 070 € ;
19. CFA de l'Ifir : 33 830 € ;
20. CFA Union (pôle ingénierie d'Orsay) : 47 830 € ;
21. CFA Codis : 17 500 € ;
22. CFA C3 : 3 050 € ;
23. CFA université et sports : 5 060 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2015 à 3 686 940 €.

## **Article 2**

### *Mise en œuvre et modalités de versement*

En application de l'accord-cadre intersecteurs assurances et assistance du 29 juin 2015 précité, le présent accord est transmis à OPCABAIA dès sa conclusion.

Les versements correspondant aux montants figurant dans l'accord annuel d'affectation des fonds sont opérés après décision du conseil d'administration d'OPCABAIA, prise lors de la première réunion du conseil qui suit la commission paritaire, et au plus tard le 31 août de l'année en cours.

## **Article 3**

### *Durée de l'accord. – Entrée en vigueur. – Dépôt légal*

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2015 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 29 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

AGEA ;

FFSA ;

GEMA ;

SNSA.

**Syndicats de salariés :**

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

UNSA banques ;

FSPBA CGT ;

CGC assurances ;

FBA 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° 74 DU 7 JUILLET 2015**  
**RELATIF AUX GARANTIES DU RÉGIME PROFESSIONNEL**  
**COMPLÉMENTAIRE DE SANTÉ (RPCS)**

NOR : ASET1550744M  
IDCC 1090

Vu l'accord du 19 septembre 2013 créant le RPCS, étendu par arrêté ministériel du 26 juin 2014 ;  
Vu l'article 1.27 de la convention collective ;

Vu le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 définissant un nouveau cahier des charges des contrats de couverture santé responsables, pris en application de l'article 56 de la loi de financement de la sécurité sociale du 23 décembre 2013 modifiée par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale du 8 août 2014 ;

Considérant l'intérêt qui s'attache à garantir aux entreprises et aux salariés couverts par le régime professionnel complémentaire de santé le bénéfice des avantages sociaux et fiscaux qui s'attache aux « contrats responsables »,

il a été convenu de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'intitulé du point I de l'annexe RPCS de la convention collective, et le tableau qui y figure, sont modifiés comme suit :

**« I. – Prestations garanties**

Aucune des prestations énumérées ne peut être inférieure au barème indiqué, et pour chacune d'elles, la participation du salarié ne peut excéder 50 % du tarif demandé.

COUVERTURE SANTÉ Garanties par famille d'actes	GARANTIES COMPLÉTANT celles de la sécurité sociale, limitées aux frais réels
Médecine courante	
Consultations généralistes et spécialistes	CAS 80 % BRSS Hors CAS 60 % BRSS
Actes d'analyse et de biologie	80 % BRSS



COUVERTURE SANTÉ Garanties par famille d'actes	GARANTIES COMPLÉTANT celles de la sécurité sociale, limitées aux frais réels
Actes techniques médicaux	CAS 80 % BRSS Hors CAS 60 % BRSS
Visites généralistes et spécialistes	CAS 80 % BRSS Hors CAS 60 % BRSS
Auxiliaires médicaux (infirmiers, orthophonistes...)	80 % BRSS
Radiologie, imagerie	CAS 80 % BRSS Hors CAS 60 % BRSS
Pharmacie (hors pharmacie non remboursable PHN)	100 % TM
Petit appareillage (minerve, bas de contention, attelle...)	80 % BRSS
Transport médical accepté par la sécurité sociale	80 % BRSS
<b>Hospitalisation</b>	
Hospitalisation médicale et chirurgicale	150 % BRSS
Honoraires en 2016	CAS 150 % BRSS Hors CAS 125 % BRSS
Honoraires à partir de 2017	CAS 150 % BRSS Hors CAS 100 % BRSS
Forfait journalier	100 % frais réels
Frais de lit d'accompagnant	20 € par jour
Chambre particulière (y compris la maternité)	35 € par jour
<b>Dentaire</b>	
Soins dentaires	100 % TM
Prothèses acceptées par la sécurité sociale	200 % BRSS
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	100 % BRSS
Prothèses non prises en charge par la sécurité sociale	107,50 €
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	96,75 €
<b>Optique</b>	
Un équipement (une monture + deux verres) tous les 2 ans. Cette période est réduite à 1 an en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue. La période de 2 ans est fixe et s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement optique.	
Verres	1 000 % BRSS par verre
Plafond annuel pour les deux verres, le niveau de correction étant défini par la réglementation en vigueur :	
2 verres simples	320 €
1 verre simple + 1 verre complexe	460 €
1 verre simple + 1 verre très complexe	510 €
2 verres complexes	600 €
1 verre complexe + 1 verre très complexe	650 €
2 verres très complexes	700 €

COUVERTURE SANTÉ Garanties par famille d'actes	GARANTIES COMPLÉTANT celles de la sécurité sociale, limitées aux frais réels
Monture	120 €
Lentilles correctrices remboursées ou non par la sécurité sociale (maximum annuel)	130 €
Chirurgie correctrice de l'œil (par œil)	130 €
<b>Autres</b>	
Forfait naissance ou adoption	250 €
Forfait « Bien-être » annuel	100 €
Ostéopathie, chiropractie, pharmacie (PHN) et vaccins non remboursés, substituts nicotiniques remboursés par la sécurité sociale, étio-pathie, pédicure-podologie	
Prothèses auditives	200 % BRSS
Actes de prévention (loi n° 2004-810 du 13 août 2004, arrêté du 8 juin 2006)	100 % BRSS
– détartrage annuel complet sus- et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12)	CAS 100 % BRSS
– dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans (ATM)	Hors CAS 80 % BRSS
CAS : contrat d'accès aux soins. Hors CAS : hors contrat d'accès aux soins. BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale. TM : ticket modérateur. SPR : soin prothétique (code de tarification des prothèses dentaires). TO : code de tarification des traitements d'orthodontie. SC : soin conservateur (code de tarification des détartrages, obturations, dévitalisations...) PHN : pharmacie hors nomenclature (facturée sous le code pharmacie non remboursable).	

## Article 2

La liste des dépenses figurant au point III.3 de la même annexe est complétée comme suit :

- les dépassements d'honoraires des médecins n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins ;
- les frais d'optique (minima et maxima de prise en charge, limitation de la monture et limitation sur la périodicité).

## Article 3

L'alinéa nouveau suivant est ajouté au point III.3 de cette même annexe :

« De plus, le contrat doit prévoir au moins la prise en charge du ticket modérateur pour les dépenses de santé remboursées par l'assurance maladie obligatoire, ainsi que l'intégralité du forfait journalier hospitalier. »

## Article 4

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.

## Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Fait à Suresnes, le 7 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

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

**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 motocycle**

**Activités connexes**

**Contrôle technique automobile**

**Formation des conducteurs)**

**AVENANT « SALAIRES » N° 75 DU 7 JUILLET 2015**

NOR : ASET1550743M

IDDC : 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  
avenant n° 72 du 3 juillet 2014,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

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	1 859
11	1 811
10	1 764
9	1 725
8	1 671
7	1 621
6	1 590
5	1 558
4	1 532

ÉCHELON	MONTANT
3	1 511
2	1 495
1	1 480

### *Maîtrise*

*(En euros.)*

ÉCHELON	MONTANT
25	2 352
24	2 227
23	2 103
22	1 982
21	1 916
20	1 859
19	1 812
18	1 768
17	1 729

### *Cadres*

*(En euros.)*

NIVEAU / DEGRÉ	MONTANT
V	4 951
IV C	4 455
IV B	4 206
IV A	3 959
III C	3 712
III B	3 464
III A	3 216
II C	2 969
II B	2 721
II A	2 474
I C	2 352
I B	2 227
I A	2 103

## **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 3,20 €.

### **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 5,61 €.

### **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<sup>er</sup> janvier 2016, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2015. Si l'arrêté d'extension était publié en 2016, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

### **Article 6**

Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le présent accord lors de la CPN de janvier 2016, dans le cas où le Smic mensuel applicable à partir de janvier 2016 serait supérieur à un ou plusieurs des minima garantis fixés par l'article 1<sup>er</sup>.

Fait à Suresnes, le 7 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

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

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;  
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)**

---

**ACCORD DU 7 JUILLET 2015**

**RELATIF AUX TAUX DE COTISATION DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE**  
**POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1550745M

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 17 juin 2015,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les taux de cotisation 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 2016, d'une décote de 25 % (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 7 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CNPA ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;  
UNIDEC ;  
SPP.

**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 motocycle  
Activités connexes  
Contrôle technique automobile  
Formation des conducteurs)**

**ACCORD DU 7 JUILLET 2015  
RELATIF AU RNQSA POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1550746M  
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 1<sup>er</sup> à 5 relatifs aux décisions paritaires d'actualisation du répertoire national des qualifications des services de l'automobile (RNQSA) ;

Vu la délibération paritaire n° 2-15 du 20 janvier 2015 ;

Après en avoir délibéré en commission paritaire nationale le 23 juin et le 7 juillet 2015, il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Répertoire des qualifications*

Les vingt-deux fiches de qualification ci-annexées seront incorporées au RNQSA à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les modifications apportées sont repérées en caractères italiques gras dans le corps des fiches.

**Article 2**

*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 7 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CNPA ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;  
UNIDEC ;  
SPP ;  
GNESA.

**Syndicats de salariés :**

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

## ANNEXES

---

### A.9.2

#### **TECHNICIEN ÉLECTRICIEN-ÉLECTRONICIEN AUTOMOBILE, TECHNICIEN CONFIRMÉ VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS, TECHNICIEN CONFIRMÉ MOTOCYCLES**

1. Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Technicien électricien-électronicien automobile ;

Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels ;

Technicien confirmé motocycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :

– cas des véhicules utilitaires et industriels :

– les véhicules industriels et leurs équipements.

– cas du VP et du motocycle :

– les moteurs thermiques et équipements périphériques ;

– l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

3. Contenu de la qualification :

*A. – Activités techniques :*

– toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées, portant sur :

– moteurs thermiques et équipements périphériques ;

– ensembles mécaniques ;

– systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;

– pose d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rapportant à :

– l'établissement de diagnostics ;

– la mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

*B. – Organisation et gestion de la maintenance :*

*B.1. – Organisation de la maintenance :*

– mise à jour et classement de la documentation technique ;

– planification de l'intervention ;

– agencement et entretien du poste de travail et de l'outillage ;

– application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

## B.2. – Gestion de la maintenance :

- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
- établissement de tout document d'atelier utile ;
- établissement de devis, d'OR.

## C. – *Particularités véhicules utilitaires et industriels :*

- identification des processus de maintenance préventive ;
- maintenance et réparation d'organes et d'équipements.

## D. – *Particularités motocycles :*

- assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;
- réparation des VO, réalisation d'essais ;
- réparation d'ensembles ou d'organes mécaniques ;
- contrôle et intervention sur partie cycle.

## 4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules ;
- dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VP ou VUI) ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL, GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels) ;
- appui technique aux salariés de l'atelier, tutorat de jeunes en formation alternée.

## Cas des VUI :

- interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément ***et sur systèmes électroniques et hydrauliques des dispositifs connexes au véhicule (portières, billetterie, outils de communication...)*** (autobus et autocar) ;
- identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons, groupes hydrauliques...) et à l'aménagement du véhicule ;
- réalisation des interventions.

## Secteur motocycles :

- accueil clientèle et restitution des véhicules.

## 5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10/11 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d 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 (VP, ou VI, ou motocycle, selon le cas) :
  - bac professionnel maintenance des véhicules, option A voitures particulières, ou B véhicules de transport routier, ou C motocycles (selon le cas), préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue ;
  - CQP Technicien électricien-électronicien automobile ou Technicien confirmé motocycles (selon le cas) ;
  - CQP Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels ;
- 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 expert après-vente automobile, technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels, technicien expert après-vente motocycles (fiche A.12.2) ;
- réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier, chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1) ;
- agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2).

### *Transversale :*

Voir panorama.

**TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE AUTOMOBILE,  
TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE  
VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS,  
TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE MOTOCYCLES**

1. Dénomination de la qualification :

Technicien expert après-vente automobile ;

Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels ;

Technicien expert après-vente motocycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :

– cas des véhicules utilitaires et industriels :

– les véhicules industriels et leurs équipements ;

– cas du VP et du motocycle :

– les moteurs thermiques et équipements périphériques ;

– l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

Le titulaire de la qualification assure la fonction de référent technique du service après-vente ; à ce titre, il effectue une mission d'appui et de formation technique.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques* :

– toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :

– moteurs thermiques et équipements périphériques ;

– ensembles mécaniques ;

– systèmes électriques, électroniques, pneumatiques, hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule ;

– pose d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :

– l'établissement de diagnostics ;

– la mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B. – *Organisation et gestion de la maintenance* :

B.1. – Organisation de la maintenance :

– en relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception, transmission d'informations à caractère technique ;

– mise à jour et classement de la documentation technique ;

– planification de l'intervention ;

– agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;

– application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. – Gestion de la maintenance :

– conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;

– établissement de tout document d'atelier utile ;

- établissement de devis, d'OR... ;
- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

### B.3. – Fonction formation technique :

- réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du SAV ;
- participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- appui technique aux collaborateurs du SAV.

### C. – Particularités :

#### C.1. – Particularités automobiles :

- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation.

#### C.2. – Particularités véhicules utilitaires et industriels :

- identification des processus de maintenance préventive ;
- maintenance et réparation d'organes et d'équipements ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement, nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (exemple : limiteur de vitesse) ;
- interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément ***et sur systèmes électroniques et hydrauliques des dispositifs connexes au véhicule (portières, billetterie, outils de communication...)*** (autobus et autocar).

#### C.3. – Particularités motocycles :

- accueil clientèle et restitution des véhicules ;
- contrôle et interventions sur partie cycle ;
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

### 4. Extensions possibles dans la qualification :

- un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

### 5. Classement :

- échelon correspondant au contenu de la qualification : 12 ;

### 6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VUI selon le cas) :
  - bac professionnel maintenance des véhicules (option A voitures particulières, ou B véhicules de transport routier, ou C motocycles, selon le cas), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - CQP Technicien expert après-vente automobile ;
  - CQP Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels ;
  - CQP Technicien expert après-vente motocycles ;
- 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 :*

- réceptionnaire après-vente, chef d'équipe atelier, chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1) ;
- agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2) ;
- gestionnaire d'atelier, contremaître d'atelier (fiche A.23.1).

### *Transversale.*



## CADRE TECHNIQUE D'ATELIER

### 1. Dénomination de la qualification :

Cadre technique d'atelier.

### 2. Objet de la qualification :

Le cadre technique d'atelier assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

- dans les entreprises dont le secteur après-vente est structuré en plusieurs pôles d'activité distincts : il assure la responsabilité d'un ou de plusieurs des pôles après-vente (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...) ;
- lorsque l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cadre technique contribue au développement commercial de l'après-vente.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

### 3. Contenu de la qualification :

*A. – Activités relatives à la gestion et à l'organisation après-vente :*

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, participation à la mise en œuvre d'actions correctives ;
- suivi des plans de maintenance des équipements, inventaire de l'outillage ;
- proposition de renouvellement des équipements ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, comptables ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le cadre technique d'atelier s'assure de l'application des démarches qualité, des méthodes de réparation, des règles d'hygiène et de sécurité à l'atelier, du respect de l'environnement.

*B. – Activités relatives au management du secteur ou d'un ou des pôles de l'activité après-vente :*

- suivi des objectifs ;
- appui aux collaborateurs de l'activité après-vente ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, tutorat de jeunes en formation alternée, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, etc.

### 4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

### 5. Classement :

- cadre 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 :
  - licence professionnelle : « **organisation, management des services de l'automobile** », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - diplôme d'ingénieur du CNAM, **spécialité « mécatronique, parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules »** ;
  - CQP Cadre technique d'atelier ;
- 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 :*

- adjoint au chef après-vente, responsable d'atelier (fiche A.C.II.1) ;
- chef après-vente (fiche A.C.III.1).

*Transversale :*

Voir panorama.

**ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE,  
RESPONSABLE D'ATELIER**

1. Dénomination de la qualification (au choix) :

Adjoint au chef après-vente ;

Responsable d'atelier.

2. Objet de la qualification :

L'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef après-vente.

Le responsable d'atelier réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur après-vente.

Il assure le développement commercial de l'après-vente.

Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise, ainsi que les autres salariés concourant à la réalisation de l'activité.

3. Contenu de la qualification :

*A. – Activités relatives au management du secteur après-vente :*

- détermination et suivi des objectifs ;
- appui à l'encadrement du SAV ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

L'adjoint au chef après-vente, le responsable d'atelier s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

*B. – Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :*

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente ;
- participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

*C. – Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :*

- développement de l'activité commerciale après-vente :
  - analyse de la concurrence ;
  - élaboration et mise en œuvre d'actions marketing ;
  - prospection, développement de la clientèle grands comptes ;

- négociation des conditions d’achat et de vente auprès de : prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d’activité de l’entreprise.

#### 4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l’entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

#### 5. Classement :

- cadre niveau II, 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 :
  - licence professionnelle : « **organisation, management des services de l’automobile** », complétée par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - diplôme d’ingénieur du CNAM, spécialité « **mécatronique, parcours ingénierie des process d’assistance aux véhicules** » ;
  - CQP Adjoint au chef après-vente ou Responsable d’atelier ;
- 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 :*

- chef après-vente (fiche A.C.III.1).

*Transversale :*

Voir panorama.

**CHEF APRÈS-VENTE****1. Dénomination de la qualification :**

Chef après-vente.

**2. Objet de la qualification :**

Le chef après-vente assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion de l'ensemble du secteur après-vente.

Il intervient dans le cadre d'une entreprise, ou d'un groupe d'entreprises, dans laquelle l'activité après-vente, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...).

Il assure également le développement commercial de l'après-vente.

Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

**3. Contenu de la qualification :***A. – Activités relatives au management du secteur après-vente :*

- détermination et suivi des objectifs ;
- appui à l'encadrement du SAV ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

*B. – Activités relatives à l'organisation et à la gestion du secteur après-vente :*

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente :
  - participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

*C. – Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :*

- développement de l'activité commerciale après-vente :
  - analyse de la concurrence ;
  - élaboration et mise en œuvre d'actions marketing ;
  - prospection, développement de la clientèle grands comptes ;
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de : prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

#### 4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

#### 5. Classement :

- cadre niveau III, 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 :
  - licence professionnelle : « **organisation, management des services de l'automobile** », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - diplôme d'ingénieur du CNAM, **spécialité « mécanique, parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules »** ;
  - CQP Chef après-vente ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA : **manager** de la distribution et des services automobiles ;
- 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 :*

- cadre dirigeant (fiche ZCIV1), sous appellation spécifique d'entreprise.

*Transversale :*

Voir panorama.

## DÉBOSSSEUR SANS PEINTURE SPÉCIALISTE

### 1. Dénomination de la qualification :

Débosseleur sans peinture spécialiste.

### 2. Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions d'entretien et de réparation rapide de carrosserie sans peinture selon les techniques du débosselage sans peinture (en autonomie dans l'entreprise ou sur sites clients).

### 3. Contenu de la qualification :

#### A. – *Activités techniques :*

- démontage et montage des éléments amovibles nécessaires aux interventions ;
- réalisation de tous types d'interventions selon les techniques du débosselage sans peinture.

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

##### B.1. – Organisation de l'intervention :

- planification de l'intervention ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

##### B.2. – Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document utile à l'intervention ;
- appui technique aux salariés ;
- conseils auprès de la clientèle.

### 4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à des démarches commerciales (prospection, proposition de forfaits, démonstration...) ;
- réalisation d'activités complémentaires de rénovation VO.

### 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 d de la convention collective).

### 6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention de la certification suivante :
  - **CQP Débosseleur sans peinture spécialiste** ;
- 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.

## CADRE TECHNIQUE D'ATELIER

### 1. Dénomination de la qualification :

Cadre technique d'atelier.

### 2. Objet de la qualification :

Le cadre technique d'atelier assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

- dans les entreprises dont le secteur après-vente est structuré en plusieurs pôles d'activité distincts : il assure la responsabilité d'un ou de plusieurs des pôles après-vente (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...) ;
- lorsque l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cadre technique contribue au développement commercial de l'après-vente.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

### 3. Contenu de la qualification :

#### A. – *Activités relatives à la gestion et à l'organisation après-vente :*

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, participation à la mise en œuvre d'actions correctives ;
- suivi des plans de maintenance des équipements, inventaire de l'outillage :
  - proposition de renouvellement des équipements ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, comptables ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le cadre technique d'atelier s'assure de l'application des démarches qualité, des méthodes de réparation, des règles d'hygiène et de sécurité à l'atelier, du respect de l'environnement.

#### B. – *Activités relatives au management du secteur ou d'un ou des pôles de l'activité après-vente :*

- suivi des objectifs ;
- appui aux collaborateurs de l'activité après-vente ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, tutorat de jeunes en formation alternée, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, etc.

### 4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

### 5. Classement :

- cadre 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 :
  - diplôme d'ingénieur du CNAM, *spécialité « mécatronique, parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules »* ;
  - CQP Cadre technique d'atelier ;
- 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 :*

- adjoint au chef après-vente, responsable d'atelier (fiche B.C.II.1) ;
- chef après-vente (fiche B.C.III.1).

*Transversale :*

Voir panorama.

## ADJOINT AU CHEF APRÈS-VENTE, RESPONSABLE D'ATELIER

### 1. Dénomination de la qualification (au choix) :

Adjoint au chef après-vente ;

Responsable d'atelier.

### 2. Objet de la qualification :

L'adjoint au chef après-vente intervient en appui d'un responsable hiérarchique, qui est le chef après-vente.

Le responsable d'atelier réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur après-vente.

Il assure le développement commercial de l'après-vente.

Il peut également avoir la responsabilité du SAV sur un site décentralisé.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise, ainsi que les autres salariés concourant à la réalisation de l'activité.

### 3. Contenu de la qualification :

#### A. – *Activités relatives au management du secteur après-vente :*

- détermination et suivi des objectifs ;
- appui à l'encadrement du SAV ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

L'adjoint au chef après-vente, le responsable d'atelier s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

#### B. – *Activités relatives à l'organisation et à la gestion de l'après-vente :*

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente :
  - participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

#### C. – *Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :*

- développement de l'activité commerciale après-vente :
  - analyse de la concurrence ;
  - élaboration et mise en œuvre d'actions marketing ;
  - prospection, développement de la clientèle grands comptes ;
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de : prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;

– appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

#### 4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

#### 5. Classement :

– cadre niveau II, 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 :

– diplôme d'ingénieur du CNAM, *spécialité « mécatronique, parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules »* ;

– CQP Adjoint au chef après-vente ou Responsable d'atelier ;

– 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 :*

– chef après-vente (fiche B.C.III.1)

*Transversale :*

Voir panorama.

**CHEF APRÈS-VENTE****1. Dénomination de la qualification :**

Chef après-vente.

**2. Objet de la qualification :**

Le chef après-vente assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion de l'ensemble du secteur après-vente.

Il intervient dans le cadre d'une entreprise, ou d'un groupe d'entreprises, dans laquelle l'activité après-vente, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles distincts (atelier, service rapide, carrosserie-peinture...).

Il assure également le développement commercial de l'après-vente.

Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

**3. Contenu de la qualification :***A. – Activités relatives au management du secteur après-vente :*

- détermination et suivi des objectifs ;
- appui à l'encadrement du SAV ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, à la définition et au suivi du plan de formation, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

Le chef après-vente s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière d'après-vente, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité, ainsi que du respect de l'environnement.

*B. – Activités relatives à l'organisation et à la gestion du secteur après-vente :*

- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité, détermination d'actions correctives ;
- élaboration et suivi du budget annuel de l'activité ;
- participation à la gestion financière de l'activité après-vente (investissement en équipements, détermination des prix de vente...) ;
- organisation fonctionnelle de(s) atelier(s) après-vente :
  - participation au choix des équipements, suivi des plans de maintenance des équipements... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur après-vente ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

*C. – Activités relatives au développement commercial de l'après-vente :*

- développement de l'activité commerciale après-vente :
  - analyse de la concurrence ;
  - élaboration et mise en œuvre d'actions marketing ;
  - prospection, développement de la clientèle grands comptes ;
- négociation des conditions d'achat et de vente auprès de : prescripteurs, prestataires et clients grands comptes ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise.

#### 4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

#### 5. Classement :

- cadre niveau III, 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 :
  - diplôme d'ingénieur du CNAM, *spécialité « mécatronique, parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules »* ;
  - CQP Chef après-vente ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA : *manager* de la distribution et des services automobiles ;
- 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 :*

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation spécifique d'entreprise.

*Transversale :*

Voir panorama.

## CHEF DES VENTES (VP, VU, VI)

### 1. Dénomination de la qualification :

Chef des ventes.

### 2. Objet de la qualification :

Le chef des ventes assure la responsabilité de la commercialisation des véhicules (neufs ou d'occasion) et de l'équipe chargée de la réalisation de cette activité.

Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, il assure la responsabilité de l'activité véhicules neufs et/ou occasions à clientèle particulière ou professionnelle.

### 3. Contenu de la qualification :

#### A. – *Activités relatives au management de l'équipe de vente :*

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation de l'équipe de vente :

- animation de l'équipe de collaborateurs ;
- répartition géographique des zones de vente aux conseillers commerciaux ;
- définition et suivi des objectifs de vente assignés aux conseillers ;
- appui aux conseillers commerciaux dans leur activité vente ;
- encadrement des collaborateurs : participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation, aux modalités de rémunération, au suivi de l'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée, etc.

Le chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou occasions, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

#### B. – *Activités relatives à la gestion de la commercialisation :*

- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives à la commercialisation des véhicules et produits périphériques ;
- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité ;
- gestion des stocks des véhicules neufs ou d'occasion ;
- définition du plan d'actions commerciales ;
- élaboration du budget annuel du service, suivi du budget ;
- négociation des conditions d'achat auprès de fournisseurs des produits et services liés aux véhicules ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

### 4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

### 5. Classement :

- cadre niveau III, 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 vente :
  - master de l'ESSCA : spécialisation management des réseaux automobiles ;
  - titre de l'ISCAM : manager commercial de la distribution automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- CQP Chef des ventes ;
- CQP Attaché commercial ou Conseiller des ventes, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA : **manager** de la distribution et des services automobiles ;
- 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 :*

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, « directeur commercial » ou « directeur des ventes »).

*Transversale :*

Voir panorama.

## CADRE TECHNIQUE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

### 1. Dénomination de la qualification :

Cadre technique PRA.

### 2. Objet de la qualification :

Le cadre technique PRA assure des activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur PRA.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

- dans les entreprises dans lesquelles le secteur PRA est structuré en plusieurs pôles clientèle : il assure la responsabilité de l'un ou de plusieurs des pôles PRA (vente comptoir, vente téléphone, vente itinérante...) ;
- lorsque l'activité PRA de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une organisation en plusieurs pôles clientèle, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cadre technique contribue au développement commercial de l'activité PRA.

Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

### 3. Contenu de la qualification :

#### A. – *Activités relatives à l'organisation et à la gestion PRA :*

- gestion des stocks :
  - contrôle des flux de produits ;
  - organisation des inventaires ;
- suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord PRA, contribution à la détermination d'actions correctives ;
- participation à la gestion financière des PRA :
  - établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients ;
  - participation aux négociations des conditions d'achat et de vente des PRA ;
  - propositions de modalités de financement ;
  - contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- suivi des garanties ;
- participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente ;
- participation au déclenchement et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- traitement des réclamations, contribution à la gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- établissement et classement de tous documents internes, comptables ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

#### B. – *Activités relatives au management d'un ou de plusieurs pôles ou du secteur PRA :*

- suivi des objectifs ;
- appui aux collaborateurs de l'activité PRA ;
- encadrement de collaborateurs : attribution de missions, tutorat de jeunes en formation alternée, participation au recrutement, aux modalités de rémunération, etc. ;
- participation à la structuration du service ou de l'activité PRA.

Le cadre technique PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes.



#### 4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

#### 5. Classement :

- cadre 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 distribution :
  - licence professionnelle : « **organisation, management des services de l'automobile** », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - titre de l'ISCAM : manager commercial de la distribution automobile ;
  - CQP Cadre technique PRA ;
- 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 :*

- adjoint au chef des ventes PRA, responsable de magasin (fiche D.C.II.1) ;
- chef des ventes PRA (fiche D.C.III.1).

*Transversale :*

Voir panorama.

**ADJOINT AU CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE  
ET ACCESSOIRES, RESPONSABLE DE MAGASIN**

1. Dénomination de la qualification :

Adjoint au chef des ventes PRA ;

Responsable de magasin.

2. Objet de la qualification :

L'adjoint au chef des ventes PRA intervient en appui du chef des ventes PRA.

Le responsable de magasin réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur.

Il assure le développement commercial de l'activité PRA.

Il peut avoir également la responsabilité du secteur PRA sur un site décentralisé.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadres de niveau I et/ou agents de maîtrise ainsi que les autres salariés concourant à l'activité.

3. Contenu de la qualification :

*A. – Activités relatives au management du secteur de vente pièces de rechange, accessoires et produits :*

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation des équipes :

- détermination et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur PRA ;
- appui aux collaborateurs du secteur pièces de rechange, accessoires et produits ;
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au suivi d'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée...

L'adjoint au chef des ventes PRA, le responsable PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes.

*B. – Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des PRA :*

- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord PRA, détermination d'actions correctives, organisation des inventaires... ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur PRA ;
- participation à l'élaboration et suivi du budget ;
- participation à la gestion financière de l'activité PRA ;
- gestion des flux et des stocks PRA ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients :
  - négociation des conditions d'achat et de vente des PRA ;
- organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

*C. – Activités relatives au développement de la commercialisation des PRA :*

- développement de l'activité commerciale :
  - analyse de la concurrence ;

- élaboration et mise en œuvre d’actions marketing ;
- prospection, développement de la clientèle ;
- établissement et suivi des relations fournisseurs, suivi de la clientèle grands comptes ;
- déclenchement et organisation d’actions marketing ;
- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d’activité de l’entreprise ;
- répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.

#### 4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l’entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

#### 5. Classement :

- cadre niveau II, 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 distribution :
  - licence professionnelle : « **organisation, management des services de l’automobile** », complétée par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - titre de l’ISCAM : manager commercial de la distribution automobile ;
  - CQP Adjoint au chef des ventes PRA ou Responsable de magasin ;
- 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 :*

- chef des ventes PRA (fiche D.C.III.1).

*Transversale :*

Voir panorama.

## CHEF DES VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

### 1. Dénomination de la qualification :

Chef des ventes PRA.

### 2. Objet de la qualification :

Le chef des ventes PRA assure les activités d'encadrement, d'organisation et de gestion du secteur commercialisation des pièces de rechange, accessoires et produits.

Il intervient dans le cadre d'entreprises ou de groupes d'entreprises dans lesquelles l'activité de commercialisation des PRA, du fait de son importance, peut être structurée en plusieurs pôles clientèle distincts (vente comptoir, vente itinérante, vente téléphone...).

Il assure également le développement commercial de l'activité PRA.

Il a sous sa responsabilité l'ensemble des cadres et du personnel du secteur.

### 3. Contenu de la qualification :

#### A. – *Activités relatives au management du secteur vente des pièces de rechange, accessoires et produits :*

Toutes activités relatives à l'organisation et à l'animation des équipes :

- détermination et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur PRA ;
- appui à l'encadrement du secteur pièces de rechange, accessoires et produits ;
- encadrement des collaborateurs : attribution de missions, participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs, aux modalités de rémunération, au suivi d'évolution des carrières, au tutorat de jeunes en formation alternée...

Le chef des ventes PRA s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des pièces de rechange, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes.

#### B. – *Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des PRA :*

- suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord PRA, détermination d'actions correctives, organisation des inventaires... ;
- encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur PRA ;
- élaboration et suivi du budget ;
- participation à la gestion financière de l'activité PRA ;
- gestion des flux et des stocks PRA ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients :
  - négociation des conditions d'achat et de vente des PRA ;
- organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique... ;
- suivi des garanties ;
- traitement des réclamations, gestion des litiges ;
- mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale ;
- contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

#### C. – *Activités relatives au développement de la commercialisation des PRA :*

- développement de l'activité commerciale :
  - analyse de la concurrence ;
  - élaboration et mise en œuvre d'actions marketing ;
  - prospection, développement de la clientèle ;
- établissement et suivi des relations fournisseurs, suivi de la clientèle grands comptes ;
- déclenchement et organisation d'actions marketing ;

- appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise ;
- répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.

#### 4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

#### 5. Classement :

- cadre niveau III, 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 distribution :
  - master de l'ESSCA spécialisation management des réseaux automobiles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - licence professionnelle : « **organisation, management des services de l'automobile** », complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - titre de l'ISCAM : manager commercial de la distribution automobile ;
  - CQP Chef des ventes PRA ;
- soit par obtention du BADGE ESSCA : **manager** de la distribution et des services automobiles ;
- 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 :*

- cadre dirigeant (fiche Z.C.IV.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple : directeur des ventes PRA).

##### *Transversale :*

Voir panorama.

## CONTRÔLEUR TECHNIQUE *DES VEHICULES*

### 1. Dénomination de la qualification :

***Contrôleur technique des véhicules.***

### 2. Objet de la qualification :

Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur véhicules de moins de 3,5 tonnes.

Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur ensembles roulants de PTAC supérieur à 3,5 tonnes (référence Q1 de la réglementation en vigueur).

L'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

### 3. Contenu de la qualification :

#### A. – *Activités techniques :*

- réalisation de la visite technique :
  - saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
  - établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contrôles volontaires et des contre-visites.

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

##### B.1. – Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique, réglementaire ;
- entretien des postes de travail, des équipements de contrôle... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

##### B.2. – Gestion de l'intervention :

- accueil de la clientèle ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif et commercial ;
- commentaire du PV du contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;
- validation du PV par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- facturation, encaissement.

### 4. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing...).

### 5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6 ;
- ***échelon majoré obligatoire : 7/8 :***
  - ***dans le cas où l'employeur demande au salarié, comme indiqué à l'article 3.02 d, de mettre en œuvre régulièrement une double compétence (contrôle technique VL et contrôle technique PL).***
- 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 d de la convention collective).

### 6. Modes d'accès à la qualification :

- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, dont notamment :
  - CQP Contrôleur technique VL ;

- CQP Contrôleur technique PL ;
- titre professionnel du ministère de l'emploi : contrôleur technique automobile.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

*Verticale :*

- ***contrôleur technique des véhicules confirmé*** (fiche G.9.1) ;
- ***chef de centre de contrôle technique des véhicules*** (fiche G.20.1).

*Transversale :*

Voir panorama.

## CONTRÔLEUR TECHNIQUE *DES VÉHICULES* CONFIRMÉ

1. Dénomination de la qualification :

***Contrôleur technique confirmé des véhicules.***

2. Objet de la qualification :

***Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur véhicules de moins de 3,5 tonnes, impliquant un important relationnel commercial dans le service au client.***

***Réalisation de contrôles techniques périodiques et obligatoires sur tous ensembles roulants de PTAC supérieur à 3,5 tonnes (références Q1, Q2, Q3 de la réglementation en vigueur), impliquant un important relationnel commercial dans le service au client.***

L'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités techniques* :

- réalisation de la visite technique :
  - saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
  - établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contre-visites.

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

B.1. – Organisation des interventions :

- mise à jour et classement de la documentation technique réglementaire ;
- agencement et entretien des postes de travail et des équipements, suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. – Gestion des interventions et développement commercial :

- accueil de la clientèle ;
- commentaire du procès-verbal de contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial ;
- validation du procès-verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- facturation, encaissement ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing...).

4. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi et établissement de statistiques mensuelles ;
- traitement des réclamations client (dans le cadre de directives reçues) ;
- assistance et conseil aux contrôleurs techniques ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- établissement de relations avec les professionnels, assureurs, experts... visant le développement de l'activité.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- ***échelon majoré obligatoire : 10/11 :***
  - ***dans le cas où l'employeur demande au salarié, comme indiqué à l'article 3.02 d, de mettre en œuvre régulièrement une double compétence (contrôle technique confirmé VL et contrôle technique confirmé PL) ;***



- échelons majorés accessibles : 10/11 :
  - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
  - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle, dont notamment le CQP Contrôleur technique confirmé VL et le CQP Contrôleur technique confirmé PL.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

*Verticale :*

- chef de centre de contrôle technique des véhicules (fiche G.20.1).

*Transversale :*

Voir panorama.

## CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE *DES VÉHICULES*

### 1. Dénomination de la qualification :

***Chef de centre contrôle technique des véhicules.***

### 2. Objet de la qualification :

Le chef de centre assure la responsabilité d'un ou de plusieurs centres de contrôle technique, ainsi que celle de la ou des équipes ayant en charge la réalisation des visites techniques.

Le titulaire de la qualification réalise également les contrôles techniques périodiques et obligatoires sur tous ensembles roulants de plus de 3,5 tonnes (références Q1, Q2, Q3 de la réglementation en vigueur) et/ou des contrôles techniques périodiques et obligatoires sur véhicules de moins de 3,5 tonnes.

### 3. Contenu de la qualification :

A. – *Activités relatives au management d'un centre de contrôle technique :*

- encadrement de la (ou des) équipe(s) de contrôleurs techniques, du personnel administratif..., tutorat de jeunes en formation alternée ;
- contribution à l'agencement du centre de contrôle ;
- appui au(x) contrôleur(s) technique(s) pour la réalisation des visites, des contre-visites ;
- suivi et établissement de statistiques mensuelles ;
- établissement des relations avec les différents interlocuteurs de l'entreprise ;
- établissement de tableaux de bord d'activité du centre de contrôle :
  - développement et fidélisation de la clientèle ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement du centre ;
- classement et mise à jour de la documentation technique et réglementaire... ;
- mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Le chef du centre de contrôle s'assure de l'application des règles, normes des procédures qui régissent l'activité du centre, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité. Il assure également une veille réglementaire.

B. – *Activités techniques :*

- réalisation de la visite technique :
  - saisie de la liste des défauts constatés sur le véhicule ;
  - établissement du procès-verbal de contrôle ;
- réalisation des contrôles volontaires et des contre-visites.

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

C.1. – *Activités en relation avec la gestion de l'intervention :*

- accueil de la clientèle, facturation, encaissement ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif ou commercial ;
- validation du procès-verbal par apposition des signatures, pose du macaron et de la vignette ;
- règlement d'éventuels litiges.

C.2. – *Activités en relation avec l'organisation des interventions :*

- entretien des équipements, suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- veille et information portant sur les évolutions législatives et réglementaires.

### 4. Extensions possibles dans la qualification :

- prestation de services spécifiques.

5. Classement :

- maîtrise – échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- ***échelon majoré obligatoire : 21/22 :***
  - ***dans le cas où l'employeur demande au salarié, comme indiqué à l'article 3 B.02 d, de mettre en œuvre régulièrement une double compétence (contrôle technique confirmé VL et contrôle technique confirmé PL) ;***
- 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 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- certifications de référence visant l'obtention de l'agrément préfectoral, complétées d'une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CQP Chef de centre de contrôle technique.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

*Verticale :*

- gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise ;
- cadre technique (fiche Z.C.I.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'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, 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.

**RESPONSABLE DE STATION(S)-SERVICE**

## 1. Dénomination de la qualification :

Responsable de station(s)-service ;

Directeur de station(s)-service.

## 2. Objet de la qualification :

Le responsable de station(s)-service veille à l'optimisation de la gestion d'un ou de plusieurs points de vente.

## 3. Contenu de la qualification :

*A. – Activités relatives au management d'une station-service :*

- recrutement, encadrement et organisation du travail des employés de la station ;
- appui aux employés de la station pour la réalisation de toutes activités techniques et commerciales ;
- tutorat de jeunes en formation alternée et formation des collaborateurs ;
- création et analyse des tableaux de bord d'activité et mise en place de plans d'action ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station ;
- mise à jour et classement de la documentation professionnelle ;
- mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Il s'assure de l'application des règles, normes et des procédures qui régissent l'activité du site. Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes, ainsi que des normes réglementaires en vigueur.

*B. – Activités commerciales :*

- accueil et conseil à la clientèle ;
- contrôle du prix des carburants dans la zone de chalandise, définition de la politique tarifaire de la station dans le respect des procédures en vigueur dans l'entreprise ;
- organisation des transferts de fonds dans le respect des règles de sécurité dans l'entreprise ;
- choix de l'implantation des linéaires et des équipements en conformité avec les règles en vigueur dans son entreprise ;
- décision et mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- règlement d'éventuels litiges ;
- développement de la politique commerciale dans le cadre des règles en vigueur dans l'entreprise.

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

- participation aux élaborations budgétaires et à leur mise en œuvre ;
- gestion des relations avec l'ensemble des fournisseurs, et autres acteurs, de la station dans le respect des règles en vigueur dans l'entreprise ;
- réception et contrôle des livraisons en carburant ou autres produits ;
- commandes, réception de produits et accessoires, réassortiment des linéaires ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial dans le respect des obligations légales ;
- organisation, réalisation et analyse des inventaires ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité ;

- gestion de la maintenance des équipements de la station ;
  - gestion des instances représentatives du personnel ;
  - élaboration et suivi du plan de formation.
4. Extensions possibles de la qualification :
- cadre : les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.
5. Classement :
- cadre 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 :
    - licence professionnelle : « **organisation, management des services de l'automobile** » ;
    - titre de l'ISCAM : manager commercial de la distribution automobile ;
    - CQP Responsable de station(s)-service ;
  - 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.

## RESPONSABLE D'UNITÉ(S) D'ENSEIGNEMENT DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET DE LA CONDUITE

### 1. Dénomination de la qualification :

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

### 2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure des activités d'encadrement, de gestion et d'organisation d'une ou de plusieurs unités d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.

Il contribue au développement commercial de l'unité.

### 3. Contenu de la qualification :

#### A. – *Activités relatives au management d'une unité d'enseignement :*

- encadrement des collaborateurs (attribution de missions, participation au recrutement, à la définition des modalités de rémunération, au suivi du plan de formation des collaborateurs, au suivi des évolutions de compétence...) ;
- appui aux collaborateurs pour la réalisation de leurs activités ;
- détermination et suivi des objectifs.

Le responsable d'unité(s) d'enseignement s'assure de l'application de la législation et de la réglementation en matière d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

#### B. – *Activités relatives à la gestion et à l'organisation d'une unité d'enseignement :*

- suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord, détermination d'actions correctives ;
- contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;
- établissement, transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- classement, mise à jour de la documentation professionnelle ;
- établissement et suivi des relations avec les fournisseurs ;
- gestion des contacts avec l'administration ;
- application de la législation et de la réglementation en matière : d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité ;
- contrôle de conformité des formations ;
- contribution à la définition et application des procédures qualité en vigueur dans l'unité.

#### C. – *Activités commerciales :*

- définition des modalités de développement commercial de l'unité ;
- adaptation de l'offre de formation à la demande ;
- élaboration et mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- établissement des relations avec la clientèle ;
- mise en œuvre des contrats : il élabore, présente et négocie une offre de formation, et le cas échéant, conclut en tenant compte d'un cahier des charges et en respectant la réglementation en vigueur ;
- règlement de litiges éventuels.

### 4. Extensions possibles dans la qualification :

Les éventuelles extensions sont à définir au cas par cas par l'entreprise et à préciser dans la définition contractuelle de la qualification.

5. Classement :

- cadre 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 :
  - CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite ;
  - **licence professionnelle « management et gestion des organisations » ;**
  - **licence professionnelle « métiers de l'entrepreneuriat » ;**
  - **master « management et administration des entreprises » ;**
  - **master « management des PME/PMI » ;**
  - **master « entrepreneuriat et management de projet » ;**
- 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.



## ASSISTANT DE DIRECTION, CHEF DE GROUPE ADMINISTRATIF

### 1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Assistant de direction ;

Chef de groupe administratif.

### 2. Objet de la qualification :

L'assistant de direction organise et coordonne, pour un supérieur hiérarchique, la transmission et la rédaction des informations du service. Il assure également l'ensemble des activités d'un secrétariat.

Le chef de groupe administratif coordonne l'activité d'une équipe secrétariat.

### 3. Contenu de la qualification :

#### A. – *Particularités : assistant de direction :*

- tenue d'un secrétariat de direction ;
- accueil de la clientèle, des fournisseurs ;
- réception du courrier, d'appels téléphoniques, filtrage et diffusion ;
- tenue de planning, prise de rendez-vous, organisation de déplacements, de réunions, etc. ;
- rédaction et frappe de documents, de courriers, de notes à caractère éventuellement confidentiel ;
- réception, exploitation, transmission d'informations à l'attention d'un hiérarchique, d'un ou de plusieurs services, de collaborateur(s)...
- classement, archivage de documents ;
- appui aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

#### B. – *Particularités : chef de groupe :*

En relais du responsable hiérarchique, le chef de groupe administratif réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- participation au recrutement, à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

### 4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation à la gestion du personnel (congrés, absences...).

### 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 d de la convention collective).

### 6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine des sciences et techniques tertiaires :
  - BTS assistant de manager ;
  - BTS assistant gestion de PME/PMI ;
  - DUT ***gestion des entreprises et des administrations*** ;
- 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 :*

- gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

### *Transversale :*

Voir panorama.

## CHEF DE GROUPE DE COMPTABILITÉ

### 1. Dénomination de la qualification :

Chef de groupe de comptabilité.

### 2. Objet de la qualification :

Le chef de groupe de comptabilité enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.

Par ailleurs, il encadre une ou plusieurs équipes de collaborateurs.

### 3. Contenu de la qualification :

#### A. – *Activités techniques* :

- codification, saisie et classement de divers documents ;
- saisie et règlement de factures fournisseurs :
  - suivi des comptes fournisseurs et des litiges ;
- suivi de la trésorerie, rapprochement bancaire, remise en banque ;
- suivi des comptes clients :
  - relances clients et suivi des procédures de recouvrement ;
- facturation, encaissement ;
- établissement des déclarations sociales et fiscales, des fiches de paie ;
- élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

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

- animation de l'équipe, affectation, suivi et contrôle des activités ;
- appui technique aux collaborateurs du service, tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

### 4. Extensions possibles dans la qualification :

- contribution à la préparation du budget prévisionnel ;
- appui à la préparation des documents comptables : bilan, compte de résultats.

### 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 d de la convention collective).

### 6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité :
  - ***BTS comptabilité et gestion*** ;
  - BTS assistant gestion de PME/PMI ;
  - DUT ***gestion des entreprises et des administrations*** ;
- 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* :

- gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1) ;
- cadre de comptabilité (fiche N.C.I.1).

*Transversale :*  
Voir panorama.

## GESTIONNAIRE DE COMPTABILITÉ

### 1. Dénomination de la qualification :

Gestionnaire de comptabilité.

### 2. Objet de la qualification :

Le gestionnaire de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

2.1. Dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est organisée en plusieurs pôles, il participe à l'encadrement d'un pôle (paie, fournisseurs, clients, facturation...).

2.2. Lorsque l'activité comptabilité de l'entreprise est limitée et ne nécessite pas une organisation en plusieurs pôles, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

### 3. Contenu de la qualification :

#### A. – *Gestion et organisation des activités de comptabilité :*

Le gestionnaire de comptabilité réalise et/ou coordonne les activités suivantes :

- participation à l'organisation du secteur ou d'un pôle comptable :
  - répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;
- encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : paie, déclarations sociales et fiscales, gestion des comptes clients, gestion des comptes fournisseurs... ;
- enregistrement des opérations comptables ;
- suivi de l'activité : collecte de données, élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;
- participation à la préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- préparation des documents comptables : bilan, compte de résultats, annexes ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le gestionnaire de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

#### B. – *Activités assurées en appui du responsable hiérarchique :*

- animation ou encadrement de(s) équipe(s) de collaborateurs :
  - répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;
  - participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation, tutorat de jeunes en formation alternée.

### 4. Extensions possibles dans la qualification :

- contribution aux activités de gestion financière (négociation d'emprunts, placements financiers, etc.) ;
- organisation, suivi et contrôle des activités administratives et de secrétariat.

### 5. Classement :

- maîtrise – échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24/25 :
  - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
  - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3 B.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité :
  - **BTS comptabilité et gestion** complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - BTS assistant gestion de PME/PMI complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - DUT **gestion des entreprises et des administrations** ;
- 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 :*

- cadre de comptabilité (fiche N.C.I.1 ;
- adjoint au chef de comptabilité, responsable de comptabilité (fiche N.C.II.1).

*Transversale :*

Voir panorama.

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 7 JUILLET 2015  
RELATIF AU RÉPERTOIRE DES CERTIFICATIONS RNCSA  
POUR L'ANNÉE 2016  
NOR : ASET1550747M  
IDCC : 1090**

---

Vu l'article 1.20 de la convention collective modifié par l'avenant n° 71 du 3 juillet 2014 ;

Vu l'accord paritaire national du 15 mai 2007 étendu par arrêté ministériel du 23 décembre 2007, notamment ses articles 6, 7 et 8 relatifs aux décisions paritaires d'actualisation du répertoire national des certifications des services de l'automobile (RNCSA) ;

Après en avoir délibéré en commission paritaire nationale le 23 juin 2015,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Répertoire des certifications*

Le RNCSA ci-annexé, désormais composé de dix séries et de deux appendices « certifications et habilitations recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle » et « signification des sigles », entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

**Article 2**

*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 7 juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CNPA ;  
FFC ;  
FNAA ;

FNCRM ;  
UNIDEC ;  
SPP ;  
GNESA.

**Syndicats de salariés :**

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



## ANNEXES

### RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2016

#### 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.

Bac professionnel Accueil, relations clients et usagers, 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 Démonteur 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 en 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.  
CQP Débrosseur sans peinture spécialiste.

### *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 en 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 motocycles.

BTS Assistant de manager.  
BTS Assistant gestion de PME/PMI.  
BTS Comptabilité et gestion.  
BTS Négociation et relation client.  
BTS Management des unités commerciales.  
DUT Gestion des entreprises et des administrations.  
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 vente de pièces de rechange et d'accessoires.  
CQP Chef de secteur vente itinérante de pièces de rechange et d'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 à finalité professionnelle de 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.

Licence professionnelle Management et gestion des organisations.

Licence professionnelle Métiers de l'entrepreneuriat.

Master Management et administration des entreprises.

Master Management des PME/PMI.

Master Entrepreneuriat et management de projets.

DCG.

Diplôme d'ingénieur du CNAM spécialité Mécatronique, parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules.

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

BADGE ESSCA Manager 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 centre(s) de recyclage automobile.

CQP Responsable de station(s)-service.

## INVENTAIRE

Cette série liste les certifications et habilitations, inscrites à l'inventaire et éligibles au compte personnel de formation, répondant aux objectifs et aux modalités précisés à la fin du présent répertoire.

**Catégorie A : obligation réglementaire**

CERTIFICATIONS/HABILITATIONS	AUTORITÉ LÉGITIME
<p>CACES R389 :</p> <p>Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 1 transpalettes à conducteur porté et préparateurs de commandes au sol (levée inférieure à 1 mètre)</p> <p>Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 2 chariots tracteurs et à plateau porteur de capacité inférieure à 6 000 kg</p> <p>Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 3 chariots élévateurs en porte-à-faux de capacité inférieure ou égale à 6 000 kg</p> <p>Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 4 chariots élévateurs en porte-à-faux de capacité supérieure à 6 000 kg</p> <p>Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 5 chariots élévateurs à mât rétractable</p> <p>Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 6 déplacement, chargement, transfert de chariots sans activité de production (porte-engins) maintenance, démonstration ou essais</p>	Ministère du travail : direction générale du travail
<p>CACES R390 :</p> <p>Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R390 grues auxiliaires de chargement de véhicules, option télécommande</p>	Ministère du travail : direction générale du travail
Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) transport de voyageurs	Ministère des transports
Formation continue obligatoire (FCO) transport de voyageurs	Ministère des transports

**Catégorie B : normes de marché**

CERTIFICATIONS/HABILITATIONS	AUTORITÉ LÉGITIME
Qualification de soudeur suivant la norme NF EN ISO 9606-1 (anciennement NF EN 287-1)	Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique
Qualification de soudeur suivant la norme NF EN ISO 9606-2 (anciennement NF EN 287-2)	Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique

**ANCIENNES CERTIFICATIONS**

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.

BTS Ventes et productions touristiques.

CQP Conseiller technique cycles.



## **CERTIFICATIONS ET HABILITATIONS RECENSÉES DANS L'INVENTAIRE ÉTABLI PAR LA COMMISSION NATIONALE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE**

Les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle peuvent être recensées dans un inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (art. L. 335-6 du code de l'éducation). Cet inventaire constitue un des éléments du dispositif défini par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les certifications recensées à l'inventaire sanctionnent une maîtrise professionnelle, font suite à un processus de vérification de cette maîtrise et émanent ou sont cautionnées par une instance professionnelle légitime, selon un processus pérenne qui en garantit la fiabilité.

Les autorités légitimes habilitées à proposer l'inscription à l'inventaire sont notamment, selon les catégories A, B ou C visées, les départements ministériels, les commissions paritaires nationales de branche et les organisations représentées à la commission nationale de la certification professionnelle.

L'inventaire recense trois catégories d'habilitation ou de certification :

Catégorie A « obligation réglementaire »

Il s'agit des habilitations ou certifications, découlant d'une obligation légale et réglementaire, nécessaires pour l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle sur le territoire national (exemples : CACES, FIMO, habilitation électrique, permis). Lorsqu'elles sanctionnent des formations obligatoires nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles, les attestations d'aptitude ainsi que les attestations prévues à l'article L. 6353-1 du code du travail font partie de la présente catégorie.

Catégorie B « norme de marché »

Ces certifications correspondent généralement à un domaine spécifique. Elles ont une forte valeur d'usage dans un cadre professionnel. Leur possession est recommandée par une instance représentative des partenaires sociaux. Elles sont donc issues d'un consensus ou d'une reconnaissance ou d'une recommandation du marché de l'emploi ou du marché commercial, mais sans lien avec une obligation réglementaire (exemples : soudage, TOEIC, certifications informatiques). Elles peuvent être normalisées (comme les certifications concernant le soudage qui répondent à des normes ISO) et leurs fondements sont souvent formalisés par un document, comme, par exemple, le cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL).

Catégorie C « utilité économique ou sociale »

Ces certifications correspondent à un ensemble homogène de compétences, mobilisable dans une ou plusieurs activités professionnelles et permettant de renforcer ou de valoriser l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi ou la mobilité professionnelle. Elles se rapportent ainsi à une utilité économique ou sociale identifiée (exemples : compétences fondamentales, gestion de projet), mais sans lien avec une obligation réglementaire ou un consensus, une reconnaissance ou une recommandation de marché.

## 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.
- CACES : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité.
- CAP : Certificat d'aptitude professionnelle.
- CNAM : Conservatoire national des arts et métiers.
- CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle.
- CPF : Compte personnel de formation.
- 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.
- FCO : Formation continue obligatoire.
- FIMO : Formation initiale minimale obligatoire.
- ISCAM : Institut supérieur de la communication, des affaires et du management.
- ISO : Organisation internationale de normalisation (International Organization for Standardization).
- TOEIC : Test of English for international communication.

Brochure n° 3051

**Convention collective nationale**

**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE  
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2015**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET AUX PRIMES**

**POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550740M

IDCC : 567

Entre

La FFBJOC ;

La FNAMAC ;

D'une part, et

La FM CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FNSM CFTC ;

La FCM CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Augmentation des salaires minimaux conventionnels*

Tous les éléments de la grille des salaires minimaux conventionnels, telle qu'elle résulte de l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles, de l'accord du 1<sup>er</sup> février 2011, de l'accord du 7 février 2012, de l'accord du 1<sup>er</sup> mars 2013 et de l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2014, sont modifiés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015 : + 1,1 % sur l'ensemble de la grille.

En conséquence, les salaires minimaux conventionnels deviennent les suivants à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015 :

**Salaires minimaux conventionnels**

*Base 151,67 heures mensuelles*

*(En euros.)*

ÉCHELON	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI	NIVEAU VII
4	1 548	1 680	1 990	2 365	3 087	4 028	5 165
3	1 532	1 631	1 855	2 227	2 977	3 634	4 836

ÉCHELON	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI	NIVEAU VII
2	1 487	1 601	1 754	2 073	2 709	3 312	4 350
1	1 468	1 568	1 703	2 034	2 529	3 110	4 066

Niveau hors cadre : le salaire minimum unique de 5 000 € reste inchangé.

## **Article 2**

### *Prime de panier*

Le montant de la prime de panier reste inchangé à 11 €.

## **Article 3**

### *Revoyure*

Les parties conviennent de faire un bilan commun sur l'application du présent accord dans un délai de 3 mois suivant le lendemain de son extension.

## **Article 4**

### *Opposabilité*

Aucun accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne peut prévoir de dispositions moins favorables à celles prévues par le présent accord.

## **Article 5**

### *Application*

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2015. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,  
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS  
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

AVENANT DU 25 JUIN 2015  
À L'ACCORD DU 13 MARS 2012  
RELATIF AU FONCTIONNEMENT DE L'OPCA FAFIEC

NOR : ASET1550735M

IDCC : 1486

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de l'article 49 de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, les partenaires sociaux ont créé l'OPCA FAFIEC par accord du 14 décembre 1994. Afin de prendre en compte les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et d'adapter en conséquence les dispositions de branche, les partenaires sociaux ont signé un premier avenant le 13 mars 2015.

Les partenaires sociaux décident de le compléter d'un second avenant comme ci-dessous pour permettre l'habilitation du FAFIEC en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) et le fonctionnement associé, en application des articles L. 6242-1 et R. 6241-1 du code du travail.

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 4 de l'accord du 13 mars 2012 modifié par l'article 2 de l'avenant du 13 mars 2015 est remplacé comme suit :

« Le FAFIEC a pour objet de percevoir et de gérer les contributions financières des entreprises ou établissements au titre :

1. Des contributions visées au 2° de l'article L. 6333-1.
2. Des participations financières extérieures de toute nature :
  - concours financiers apportés par les collectivités publiques ;
  - et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.
3. De la taxe d'apprentissage en application des articles L. 6242-1 et suivants, à compter de son habilitation en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA).
4. Et de toutes autres contributions des entreprises issues d'accords des partenaires sociaux, conclus dans le cadre de la convention collective nationale du 15 décembre 1987. »

## Article 2

L'article 7 de l'accord du 13 mars 2012 modifié par l'article 3 de l'avenant du 13 mars 2015 est remplacé comme suit :

« Les fonds collectés par le FAFIEC sont gérés au sein des sections et des sous-sections financières suivantes :

1. Professionnalisation.
2. CPE.
3. Plan de formation légale, avec quatre sous-sections :
  - a) Entreprises employant moins de 10 salariés ;
  - b) Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés ;
  - c) Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés ;
  - d) Le cas échéant, entreprises employant plus de 300 salariés.
4. Contributions supplémentaires au titre du développement de la FCP conventionnelle, toutes tailles d'entreprises.
5. Contributions volontaires au titre du développement de la FCP, toutes tailles d'entreprises.
6. FPSPP.
7. CIF (CDD et CDI).
8. Taxe d'apprentissage.

Les fonds gérés au sein des sections 1 à 4 ci-dessus sont mutualisés.

Les fonds collectés au sein des sections 6 et 7 sont reversés aux organismes habilités à les gérer conformément aux règles en vigueur.

Les fonds susceptibles d'être collectés au sein des sections 4 et 5 sont affectés à la prise en charge des dépenses des entreprises en faveur du développement de la formation professionnelle continue.

Les fonds collectés au sein de la section 8 sont gérés selon les principes et techniques comptables prévus par le code de commerce et conformément aux dispositions de l'article R. 6242-2 du code du travail, pour permettre notamment de suivre les répartitions en différentes fractions. »

## Article 3

L'article 8, pour la partie A-3 « Attributions du conseil d'administration/gestion administrative et financière de l'OPCA », est modifié comme suit :

« 3. Gestion administrative et financière de l'OPCA

Il s'assure de l'adéquation des ressources humaines et financières avec les orientations politiques décidées par la CPNE et en informe la CPNE dans le respect du contrôle financier préétabli et des dispositions du règlement intérieur du FAFIEC.

Il dispose de commissions paritaires pour la formation professionnelle et l'apprentissage composées d'administrateurs(trices) ou de représentants(tes) des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Il peut créer des groupes de travail paritaires dont il arrête la composition et dont il fixe l'étendue et la durée du travail, à l'exception des projets confiés par la CPNE à laquelle appartiennent ces prérogatives.

Le conseil d'administration décidera, dans le respect des conditions légales et réglementaires prévues par l'article L. 6332-1 du code du travail, du remboursement, sur présentation des justificatifs, des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de ces commissions.

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions paritaires décidées entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national, des autorisations d'absence sont accordées, les heures correspondantes étant rémunérées et non décomptées des congés payés, dans la limite d'un nombre de salariés fixé d'un commun accord par les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Conformément à l'avis d'interprétation du 8 janvier 2010, sont considérées comme « réunions paritaires » les réunions des instances paritaires de la branche que sont notamment la CPCCN, la CNI, la CPNE et la CPNE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, la commission de suivi du régime Malakoff Médéric ainsi que les réunions décidées par ces instances, que ce soient des commissions ou comités appartenant à ces instances, comme par exemple celles du FAFIEC, des groupes de travail *ad hoc* pour préparer les négociations ou toutes autres initiatives paritaires comme les ADEC ou les pôles de mobilité régionale.

Il pilote et contrôle la gestion des fonds collectés au titre de la formation professionnelle continue, de la professionnalisation et de tout autre versement prévu au titre de l'article 2.

Il vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes.

Il délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics.

#### **Article 4**

##### *Conditions d'application*

Le présent avenant modifie l'accord portant sur l'organisme collecteur agréé des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil (OPCA FAFIEC) du 13 mars 2012, modifié par l'avenant du 13 mars 2015, dans les conditions des articles L. 2261-9 et suivant du code du travail.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension le concernant au *Journal officiel* et, en tout état de cause, au plus tard le 31 décembre 2015.

#### **Article 5**

##### *Révision*

Les modifications à apporter au présent avenant peuvent être demandées par l'une des parties signataires.

Dans ce cas, la commission paritaire de la convention collective nationale doit se réunir dans un délai de 2 mois, afin de délibérer sur les modifications proposées.

Fait à Paris, le 25 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SYNTEC ;

CINOV.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC CGT-FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.



Brochure n° 3018

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,  
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS  
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

---

ACCORD DU 25 JUIN 2015

PORTANT CRÉATION DES COMMISSIONS PARITAIRES RÉGIONALES DE L'EMPLOI  
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPREFP)

NOR : ASET1550736M

IDCC : 1486

PRÉAMBULE

Pour être compétitives, les entreprises doivent faire évoluer en permanence leurs services avec, en corollaire, l'évolution des emplois et des compétences des salariés.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent qu'ils peuvent contribuer à aider les entreprises dans la gestion des emplois, le développement des carrières et la sécurisation des parcours professionnels.

Dans un contexte où les politiques d'emploi et de formation, tout comme l'attribution des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage, sont de plus en plus souvent décidées et mises en œuvre en région, les partenaires sociaux de la branche ont décidé en 2012 de créer, à titre expérimental, deux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) en Nord - Pas-de-Calais et en Rhône-Alpes.

Sur la base des résultats positifs présentés par les deux commissions paritaires régionales à l'issue de l'expérimentation, les partenaires sociaux décident de développer le dispositif dans chacune des régions administratives issues de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Définition et champ de compétences*

Les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) dans chacune des régions administratives issues de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République de 2015, en cohérence avec les implantations et missions régionales du FAFIEC.

Chaque CPREFP agit dans le strict cadre de son champ régional de compétences.

Représentantes régionales de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), les CPREFP mettent à ce titre en œuvre au plan régional les priorités annuelles et la politique nationale de formation professionnelle établies par la CPNEFP.

Pour la réalisation de ses missions, la CPREFP assure les liaisons et interventions régionales nécessaires auprès des acteurs locaux de la formation professionnelle et de l'emploi (par exemple, les COPAREF, les CREFOP, les conseils régionaux...).

## **Article 2**

### *Composition*

La CPREFP est constituée de :

- 1 titulaire et de 1 suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans la branche ;
- d'un nombre de représentants des fédérations patronales égal au nombre des organisations syndicales de salariés.

Les désignations de ces représentants sont effectuées par les fédérations patronales et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche.

## **Article 3**

### *Fonctionnement*

La CPREFP est présidée par le représentant du collège salariés ou par la fédération patronale présidant la CPNEFP. La même règle s'applique à la vice-présidence.

La CPREFP se réunit dans le cadre de trois réunions plénières et d'une réunion supplémentaire de cadrage la première année.

L'ordre du jour des réunions est arrêté paritairemment.

Les décisions sont adoptées à la majorité issue de chaque collège.

Mandatés par leurs organisations, les participants à la CPREFP relèvent des dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale relatif au droit syndical et à la liberté d'opinion.

Les frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par chaque organisation dans le cadre du financement du paritarisme.

Le FAFIEC assure, dans les limites fixées par son conseil d'administration, le secrétariat, l'organisation matérielle et l'appui opérationnel de la CPREFP, notamment la coordination, en fonction des partenariats, des comités de pilotage ou des groupes de travail paritaires *ad hoc*.

Un compte rendu reprenant notamment les avis et décisions de la commission est rédigé par le secrétariat sous forme de projet et adressé à l'ensemble des participants à la réunion.

Les comptes rendus sont soumis aux membres de la CPREFP sous une semaine pour validation.

Le compte rendu est définitivement adopté, après observations éventuelles, sous 10 jours.

Chaque compte rendu est transmis à la présidence de la CPNEFP dans le mois qui suit la réunion de la CPREFP.

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions paritaires décidées entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national, des autorisations d'absence sont accordées, les heures correspondantes étant rémunérées et non décomptées des congés payés, dans la limite d'un nombre de salariés fixé d'un commun accord par les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Conformément à l'avis d'interprétation du 8 janvier 2010, sont considérées comme « réunions paritaires » les réunions des instances paritaires de la branche que sont notamment la CPCCN, la CNI, la CPNE et la CPNE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, l'ADESATT, la commission de suivi du régime Malakoff Médéric ainsi que les réunions décidées par ces instances, que ce soient des commissions ou comités appartenant à ces instances, comme par exemple celles du FAFIEC, des

groupes de travail *ad hoc* pour préparer les négociations ou toutes autres initiatives paritaires comme les ADEC ou les pôles de mobilité régionale.

## **Article 4**

### *Missions*

La CPREFP a pour missions de :

- mettre en œuvre en régions les orientations de la CPNEFP ;
- piloter l'ensemble des dispositifs régionaux validés par la CPNEFP et tout autre dispositif validé par la CPNEFP, et notamment la liste régionale de certifications éligibles au compte personnel de formation qui est proposée au COPAREF ;
- proposer ou susciter à la CPNEFP des études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi au niveau régional, en veillant à ne pas faire double emploi avec les études menées ;
- examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la région, afin de permettre l'information de la CPNEFP ;
- étudier, en lien avec la GPEC, l'évolution de cette situation et l'analyser, afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi en vue de le préserver, en proposant notamment d'éventuelles actions d'adaptation et de sécurisation des parcours professionnels, qui seront soumises à la validation de la CPNEFP ;
- contribuer à la réflexion de la CPNEFP en informant celle-ci des évolutions des activités et des structures, de l'emploi et de la formation dans sa région, la CPNEFP pouvant faire à la CPREFP des recommandations et formuler des avis conformes ;
- rechercher avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels dans leur région et les présenter à la CPNEFP pour décision ;
- suivre la mise en œuvre des actions concourant à la qualification ou à la requalification des salariés ou des demandeurs d'emploi, dans le cadre de partenariats ;
- rendre compte à la CPNEFP des rencontres notamment avec les pouvoirs publics, des engagements envisagés et des projets mis en œuvre ;
- et « plus généralement » d'intervenir dans le cadre d'autres missions confiées par la CPNEFP.

Pour atteindre leurs objectifs, les CPREFP ont besoin de données socio-démographiques (nombre d'entreprises, nombre de salariés, répartition par niveaux de formation et par secteurs d'activité) et d'une vision prospective portant sur le territoire couvert. Pour cela, elles s'appuient sur les travaux de portée nationale et régionale, et plus particulièrement sur ceux de la branche.

La CPNEFP transmet systématiquement aux présidents et vice-présidents de la CPREFP ses relevés de décisions ainsi que les études et travaux validés par elle.

## **Article 5**

### *Bilan des CPREFP*

Un bilan annuel des missions conduites est établi par la CPREFP et présenté au cours d'une journée, voyages compris, d'échanges entre les présidents et vice-présidents des CPREFP et la CPNEFP.

## **Article 6**

### *Caducité de certaines dispositions conventionnelles*

Le présent accord annule et remplace l'accord du 10 octobre 2012 portant création de deux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation.

## **Article 7**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 25 juin 2015.

### **Organisations patronales :**

SYNTEC ;

CINOV.

### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC CGT-FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT.

Brochure n° 3018

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,  
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS  
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

---

ACCORD DU 25 JUIN 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À L'APPRENTISSAGE

NOR : ASET1550737M

IDCC : 1486

PRÉAMBULE

Enjeux et priorités de la formation professionnelle

La nécessité de s'adapter à notre environnement, d'anticiper les évolutions de branche et de sécuriser la trajectoire des salariés est un enjeu majeur pour tous les acteurs, entreprises et salariés. L'accélération des évolutions technologiques sollicite toujours davantage l'initiative et la compétence de chacun des salariés.

En effet, le développement des compétences des salariés constitue une des clés de la performance économique et sociale des entreprises de la branche tant par le maintien d'une adéquation aux besoins du client et des marchés que par le développement professionnel et personnel des salariés.

Aussi leurs aspirations à une meilleure maîtrise de leurs évolution et positionnement professionnels et le besoin d'apporter des réponses adaptées aux évolutions économiques nécessitent de travailler en profondeur les objectifs réels de la formation professionnelle et de préciser les domaines de responsabilités de chacun des acteurs au vu des enjeux individuels et collectifs, tant en ce qui concerne les personnes que les entreprises.

Par ailleurs, l'évolution démographique de la France et particulièrement de nos professions pose durablement à la fois la question du renouvellement des générations et celle de la présence au sein des entreprises de générations de plus en plus diverses.

Visant à réformer en profondeur les logiques de formation professionnelle, l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle conclu le 14 décembre 2013 entre les partenaires sociaux et la loi de transposition du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle ont la volonté notamment de :

- redonner de l'autonomie à l'entreprise en termes de formation, en passant d'une logique de moyens à une logique de résultats en termes d'évolution et de valorisation des compétences ;
- placer le compte personnel de formation au cœur de la réforme, qui bouleverse le schéma classique d'une formation professionnelle ;

- réorienter les fonds de la formation vers la qualification et vers ceux qui en ont le plus besoin, grâce à l'augmentation des financements pour la formation des jeunes en alternance, des bas niveaux de qualification, des salariés des petites entreprises et des demandeurs d'emploi, en utilisant notamment les fonds mutualisés au niveau interprofessionnel.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux se sont attachés à traduire cette réforme au niveau de la branche en l'adaptant à ses spécificités, afin que les entreprises et les salariés puissent se positionner sur le marché tant économiquement que techniquement.

### **Article 1<sup>er</sup>**

Le présent accord annule et remplace l'accord sur la formation professionnelle du 28 juin 2011 ainsi que l'ensemble de ses avenants.

### **Article 2**

#### *Dispositions générales*

Les priorités de la branche sont définies par les partenaires sociaux dans le cadre de la note de politique de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche et mises en œuvre en s'appuyant sur :

1. Le présent accord, qui vise à fixer le cadre conventionnel général de la formation professionnelle et de l'apprentissage, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.
2. Le conseil d'administration du FAFIEC, qui définit, en fonction de ses ressources, les critères de régulation et de prise en charge des actions de formation non définis par le présent accord (plafonds, montants de prise en charge, éléments de régulation) et veille à la qualité des formations financées, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
3. Les propositions de CPREFP en matière de priorités de formation en fonction des bassins d'emplois.

Les partenaires sociaux conviennent que les priorités de formation de la branche résultent :

- d'enjeux stratégiques collectifs nécessitant de développer les compétences des salariés ;
- des axes de progrès identifiés par les acteurs de la branche, notamment au travers des orientations et préconisations issues des dispositifs de GPEC de branche et des travaux de l'observatoire de branche ;
- de circonstances conjoncturelles ou exceptionnelles auxquelles des programmes de formation peuvent apporter des réponses d'urgence.

Les partenaires sociaux rappellent que les actions de formation financées en tout ou partie par l'OPCA de la branche peuvent être mises en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

Les actions de formation financées seront réalisées conformément aux dispositions de l'article L. 6353-1 du code du travail, et notamment la formation à distance.

Ils rappellent que l'employeur est libre de choisir l'organisme de formation auquel il confie la formation de ses salariés, sous réserve de la conformité de son activité aux nouvelles dispositions légales.

En tout état de cause, le FAFIEC prend en charge le financement des actions de formation dans le cadre des dispositions de la convention d'objectifs et de moyens signée avec les pouvoirs publics et dans la limite des enveloppes et critères de régulation définis par le conseil d'administration. Il pourra refuser le financement lorsque la cohérence du programme ou les moyens pédagogiques seront insuffisants ou lorsque l'action de formation ne sera pas conforme à la politique qualité mise en œuvre au sein du FAFIEC.

## Objectifs poursuivis

C'est pourquoi, partageant l'ambition et la volonté d'accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, nous avons pour objectifs de :

- permettre à chaque entreprise d'assurer son obligation concernant la formation des salariés dans une logique de résultat ;
- permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, grâce notamment aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et aux travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur entreprise, du droit au congé individuel de formation et du compte personnel de formation mis en œuvre à leur initiative ;
- sécuriser le parcours professionnel des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent s'orienter vers nos métiers ainsi que des salariés dont l'emploi est fragilisé, en mettant en œuvre notamment les dispositifs du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation ;
- favoriser la personnalisation du parcours de formation et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle, grâce au développement de la fonction tutorale.

Les salariés pourront s'informer sur les métiers et les formations intéressant la branche en consultant, par exemple, les sites web suivants :

- site officiel du compte personnel de formation : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/> ;
- référentiel des métiers de la branche : <http://referentiels-metiers.opiiec.fr/> ;
- site du FAFIEC : <http://www.fafiec.fr>.

## Publics privilégiés

Le développement des compétences des salariés constituant une des clés de la performance économique et sociale des entreprises de la branche, la politique de formation de la branche vise à donner les moyens aux entreprises pour maintenir le potentiel des salariés et développer leurs compétences.

Parallèlement, des modalités d'actions sont recherchées pour permettre d'insérer dans les entreprises de la branche des demandeurs d'emploi et des personnes sorties du système scolaire et universitaire sans diplôme.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent que les publics suivants fassent l'objet d'une attention particulière :

- salariés ou demandeurs d'emploi en reconversion ;
- salariés de 45 ans et plus ;
- salariés à temps partiel ;
- salariées de retour d'un congé de maternité ;
- salariés de retour d'un congé parental ;
- salariés ayant un niveau de formation inférieur à bac + 2 ;
- salariés en situation d'activité partielle ;
- salariés en situation de handicap ;
- salariés des TPE et PME.

Ils invitent les entreprises de la branche à porter la même attention à ces publics, notamment au travers de leur plan de formation.

Les périodes entre deux missions seront privilégiées pour mettre en œuvre des actions de formation.



## Logique de régions et bassins d'emplois

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de développer les partenariats au niveau des régions, notamment par la conclusion de contrats d'objectifs.

Des partenariats régionaux peuvent également être mis en place avec d'autres acteurs régionaux ayant une compétence en matière de formation ou d'emploi.

La CPNEFP donne son accord préalable à la signature des conventions, sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des partenariats et des contrats d'objectifs. Elle suivra l'avancement des travaux.

### TITRE I<sup>ER</sup>

## **MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE DANS L'ENTREPRISE**

### **Article 1<sup>er</sup>**

*Actions conduites dans le cadre du plan de formation : orientations privilégiées*

#### **Article 1.1**

*Information et accompagnement des TPE et PME*

En raison de leur effectif et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre et financer leurs actions de formation, notamment lorsqu'elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l'emploi, des dispositifs appropriés à leur situation sont mis en place par le FAFIEC, notamment dans les domaines suivants :

- information sur les dispositifs légaux et conventionnels ;
- information sur l'offre de formations ;
- information sur les sources de financement européennes ;
- aide au pilotage des actions de formation.

#### **Article 1.2**

*Dispositifs de formation mutualisés*

Souhaitant faciliter la mise en œuvre de la formation, notamment dans les TPE-PME, la CPNEFP définit une offre de formation collective (actions collectives de formation) adaptée aux besoins des entreprises de la branche.

Le FAFIEC prend en charge le bilan de compétences pour ces entreprises, dans le cadre du plan de formation, tout en rappelant que le bilan de compétences s'effectue en priorité dans le cadre du congé bilan de compétences (CBC).

Concernant les entreprises de moins de 50 salariés, le FAFIEC étudie la manière de répondre aux besoins des entreprises ayant un projet de formation spécifique nécessitant la mise en œuvre de moyens financiers dépassant les prises en charge habituelles de l'OPCA (plan TPE-PME).

Afin de faciliter l'accès des entreprises de moins de 50 salariés aux dispositions du présent accord, le conseil d'administration du FAFIEC pourra décider de prendre en charge une participation aux frais de transport et d'hébergement mis en œuvre dans le cadre d'une action de formation dont il aura validé la prise en charge.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le FAFIEC pourra décider de prendre en charge les salaires pour les entreprises de moins de 10 salariés.



TITRE II

**ACTIONS CONCOURANT À LA SÉCURISATION  
DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

**Article 1<sup>er</sup>**

*Développement de parcours certifiants de branche*

Depuis 2001, la branche a mis en place des formations et dispositifs de formation et de VAE débouchant sur des certificats de qualification professionnelle (CQP). La branche affirme la volonté de développer les CQP et regarde particulièrement l'opportunité de développer des CQPI.

Les employeurs s'engagent à favoriser les formations en alternance débouchant sur des CQP, afin de favoriser l'emploi des jeunes sans qualification ou peu qualifiés dans la branche. A cet effet, un parcours de formation professionnelle sera élaboré à leur intention via notamment la mise en place de CQP.

Pour répondre aux besoins spécifiques de certification des salariés ayant un niveau de formation initiale élevé (89 % des salariés ont un niveau supérieur ou égal à bac + 2 et 48 % un niveau supérieur ou égal à bac + 5 : source étude socio-démographique OPIIEC connue au jour de signature de l'accord), les partenaires sociaux décident de développer des parcours de formation certifiants de branche, indépendamment de l'accès à un niveau supérieur dans les classifications de la branche.

Pour ce faire, la CPNEFP détermine les parcours de formation adaptés aux besoins des entreprises et les modalités de certification correspondantes. Elle demande et soutient fortement leur recensement à l'inventaire de la CNCP.

**Article 2**

*Contrats de professionnalisation*

**Article 2.1**

*Objectifs et publics visés*

Le contrat de professionnalisation a pour objectifs de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi.

Il a pour objectifs de permettre à son bénéficiaire d'obtenir :

- un diplôme ;
- un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- un certificat de qualification interprofessionnelle interbranches (CQPI) ;
- une qualification reconnue sur la base d'un métier du référentiel métiers de la branche et qui se traduit par une évolution de coefficient au terme du contrat de professionnalisation, conformément au tableau présenté à l'article 1.2 du présent accord.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- personnalisation des parcours de formation ;
- alternance des séquences de formation professionnelle et des activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- certification ou qualification reconnues des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Un tuteur est obligatoirement désigné par l'employeur pour accueillir et guider le salarié dans l'entreprise, pour veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

## Article 2.2

### *Classification et rémunération des titulaires de contrats de professionnalisation*

Le niveau du salaire et le coefficient d'entrée doivent correspondre à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation.

Sous réserve de l'application des articles L. 6325-8, L. 6325-9 et D. 6325-14 du code du travail et des articles D. 6325-14 et D. 6325-18 du code du travail portant fixation des rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, le niveau minimal de rémunération est défini dans le tableau ci-dessous, après vérification que les minima conventionnels ne soient pas inférieurs au Smic.

Au terme du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation, en cas de contrat de professionnalisation en CDI, le niveau de salaire et le coefficient de sortie doivent correspondre à l'emploi qui sera occupé, tout en respectant le coefficient minimum de sortie, défini dans le tableau ci-dessous, ou celui inscrit dans les accords conclus dans le cadre d'un CQP ou d'un CQPI.

NIVEAU de formation à l'entrée (niveaux Education nationale)	ANNÉE d'exécution du CP	COEFFICIENT d'entrée	COEFFICIENT de sortie	TAUX DE RÉMUNÉRATION % du Smic	
				Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
V. – IV	1 <sup>re</sup> année	220	230	80 %	85 %
	2 <sup>e</sup> année	220	230	100 %	100 %
III Métiers transverses	1 <sup>re</sup> année	240	250	80 %	85 %
	2 <sup>e</sup> année	240	250	90 %	100 %
III Métiers de la branche	1 <sup>re</sup> année	275	310	80 %	85 %
	2 <sup>e</sup> année	275	310	90 %	100 %
II	1 <sup>re</sup> année	310	355	80 %	85 %
	2 <sup>e</sup> année	310	355	90 %	100 %
I	1 <sup>re</sup> année	95 <sup>(1)</sup>	100 <sup>(1)</sup>	80 %	85 %
	2 <sup>e</sup> année	95 <sup>(1)</sup>	100 <sup>(1)</sup>	100 %	100 %
(1) Classification des ingénieurs et cadres.					

Au terme du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation, en cas de contrat de professionnalisation en CDI, ne visant ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qualification qu'obtient le salarié est reconnue par sa position de sortie dans les classifications des emplois, plus particulièrement explicitées dans les annexes I, II et V de la convention collective.

## Article 2.3

### *Critères d'éligibilité et prise en charge financière par le FAFIEC*

Les contrats de professionnalisation pris en charge par le FAFIEC concernent les métiers de la branche ainsi que les métiers transverses.

Le tableau ci-dessous détaille les critères de prise en charge des contrats de professionnalisation par le FAFIEC, les montants de prise en charge par le FAFIEC étant définis annuellement par la CPNEFP dans sa note de politique de formation.

QUALIFICATION visée/sanction de la formation	MÉTIERS de la branche et métiers transverses	NIVEAU d'entrée du bénéficiaire	AMPLITUDE/ durée du contrat	DURÉE de la formation (en % du temps du contrat)	PRISE en charge par l'OPCA <sup>(2)</sup>
Diplôme	Tous	Bac + 2 et au-delà	De 6 à 24 mois	De 15 à 50 % > 150 heures	De 10 € à 20 €
Titre (RNCP), CQP et CQPI (art. L. 6314-1 et D. 6314-1)	Tous	≤ bac/bac + 1			De 10 € à 20 €
Qualifications reconnues dans les classi- fications de la convention col- lective nationale	Tous	Tous niveaux	De 6 à 18 mois	De 15 à 25 % > 150 heures	De 10 € à 20 €
			Au-delà du 18 <sup>e</sup> mois	Pas de prise en charge	
Publics en diffi- culté <sup>(1)</sup>	Tous		Jusqu'à 24 mois	De 15 € à 20 € par heure	
Jeunes sans qua- lification	Tous		De 6 à 24 mois selon la qualifica- tion visée	De 18 € à 25 € par heure	

(1) Le contrat de professionnalisation est étendu aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation pour adultes handicapés, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé en outre-mer, ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié du contrat unique d'insertion.

(2) Les montants de prise en charge par le FAFIEC sont déterminés chaque année par la CPNEFP dans le respect des dispositions des accords de branche.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ces montants ne peuvent être inférieurs à ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### Article 3

#### *Périodes de professionnalisation*

#### Article 3.1

##### *Définition et objectif*

Les périodes de professionnalisation (art. L. 6324-1 du code du travail) ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de son bénéficiaire et de lui permettre de bénéficier :

- soit des actions de formation sanctionnées par une qualification :
  - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
  - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- soit des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- soit des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le CPF et à la demande de son titulaire, dans les conditions définies à l'article L. 6323-4, II, du code du travail.

## **Article 3.2**

### *Principes de mise en œuvre*

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou en dehors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;
- le suivi de l'alternance est assuré par un tuteur ;
- une évaluation des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Afin de poursuivre un objectif réaliste, toute période de professionnalisation peut débuter par un entretien professionnel.

La période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience.

Les périodes entre deux missions seront privilégiées pour mettre en œuvre les actions de formation.

## **Article 3.3**

### *Publics concernés*

Les parties signataires conviennent que les périodes de professionnalisation sont ouvertes, dans la branche, à tout salarié, et en particulier, aux :

- salariés en reconversion professionnelle ;
- salariés de 45 ans et plus ;
- salariés à temps partiel ;
- salariées de retour d'un congé de maternité ;
- salariés de retour d'un congé parental ;
- salariés de retour d'un mandat électif ou désignatif ;
- salariés ayant un niveau de formation inférieur à bac + 2 ;
- salariés en situation d'activité partielle ;
- salariés en situation de handicap ;
- salariés des TPE et PME.

## **Article 3.4**

### *Soutien du FAFIEC*

Le montant de prise en charge par le FAFIEC est déterminé chaque année par la CPNEFP dans la fourchette de 20 à 50 € par heure.

## **Article 4**

### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

La branche s'engage à développer la pratique de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières et de la gestion collective des emplois qui pourra être mis en avant dans le cadre de l'entretien professionnel et du compte personnel de formation. Le FAFIEC met en œuvre les dispositions suivantes pour faciliter cette pratique :

- l'information ;
- l'orientation ;
- la mise en œuvre prioritaire des formations complémentaires en vue d'obtenir les diplômes ;

- le financement par le FAFIEC des démarches et de la constitution du dossier pour le (la) salarié(e) et des jurys de validation dans le respect des dispositions des articles R. 6422-9 et R. 6422-10 du code du travail ;
- en cas de validation partielle des acquis de l'expérience, le FAFIEC prendra en charge les formations complémentaires conformément aux dispositions prévues pour les périodes de professionnalisation.

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que la VAE constitue un des éléments pris en compte prioritairement pour l'évolution professionnelle des salariés.

## **Article 5**

### *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

Les actions mises en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisées et donnent lieu au préalable à une évaluation des compétences individuelles, afin de définir le contenu de la formation à venir.

La POE peut également être mise en œuvre pour répondre à des besoins identifiés par la branche, notamment en matière de difficultés de recrutement rencontrées pour certains métiers.

Dans le cadre de la POE, la formation est cofinancée par Pôle emploi, le FAFIEC participant au financement des coûts pédagogiques dans les conditions définies par la note de politique de formation ou, à défaut, par le conseil d'administration du FAFIEC.

A cet effet, le FAFIEC conclut une convention avec Pôle emploi, afin de définir le cadre, les objectifs et les modalités de cofinancement de la POE.

## **Article 6**

### *Tutorat*

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, le FAFIEC prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives ci-dessous (1 + 2) :

1. Le tuteur a une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;
2. Le tuteur a :
  - soit suivi une formation à la fonction tutorale ;
  - soit exercé effectivement un tutorat au cours des 2 dernières années.

## **Article 7**

### *Participation à un jury d'examen ou de VAE*

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

Les dépenses afférentes à ces participations, qui peuvent être prises en charge par l'OPCA, couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié, les cotisations obligatoires ou conventionnelles qui s'y attachent et, le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache suivant les barèmes fixés par son conseil d'administration.

### TITRE III

## COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Principes*

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Le CPF remplace le DIF à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Le solde des heures de DIF au 31 décembre 2014 est mobilisable jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021, dans les conditions du CPF.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit sur [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à verser leur obligation légale au titre du CPF pour bénéficier de la mutualisation des fonds prévue dans le cadre légal du dispositif.

Les périodes entre deux missions seront privilégiées pour mettre en œuvre les actions de formation.

### Article 2

#### *Formations éligibles*

Les formations éligibles au compte personnel de formation des salariés de la branche sont les suivantes :

1. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
2. L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), dans des conditions définies par décret ;
3. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
4. Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
5. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).

Les formations mentionnées au 3, 4 et 5 ci-dessus doivent figurer sur au moins une des listes suivantes pour être éligibles au CPF :

- la liste élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ;
- la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où travaille le salarié.

Les salariés de la branche peuvent consulter la liste des formations éligibles au CPF sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) et sur le site [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)

### **Article 3**

#### *Prise en charge par l'OPCA*

La prise en charge des frais pédagogiques est effectuée au coût réel de la formation ou en application d'un plafond défini par le conseil d'administration du FAFIEC.

Les frais annexes de transport et d'hébergement sont pris en charge par le FAFIEC sur la base d'un forfait.

Le FAFIEC pourra prendre également en charge une partie des salaires pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans les conditions légales et réglementaires.

### **Article 4**

#### *Abondement CPF*

Lorsque le nombre d'heures inscrit au compte CPF du salarié est insuffisant au regard de la durée de la formation envisagée, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte, conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail :

- abondement à hauteur du nombre d'heures manquantes pour les CQP de la branche ;
- abondement jusqu'à 100 % des heures inscrites au compte dans la limite des heures manquantes pour les parcours certifiants créés par la CPNEFP et inscrits à l'inventaire de la CNCP ;
- abondement jusqu'à 100 % des heures inscrites au compte dans la limite des heures manquantes pour les formations inscrites sur la liste CPF de la branche et les publics suivants :
  - salariés en reconversion professionnelle ;
  - salariés de 45 ans et plus ;
  - salariés à temps partiel ;
  - salariées de retour d'un congé de maternité ;
  - salariés de retour d'un congé parental ;
  - salariés de retour d'un mandat électif ou désignatif ;
  - salariés ayant un niveau de formation inférieur à bac + 2 ;
  - salariés en situation d'activité partielle ;
  - salariés en situation de handicap ;
  - salariés des TPE et PME ;
  - salariés à la suite d'un entretien professionnel réalisé en raison de leur absence prolongée au sens de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Les périodes entre deux missions seront privilégiées pour mettre en œuvre des actions de formation.

La CPNEFP pourra étudier d'éventuelles adaptations du dispositif en termes de publics prioritaires et de formations éligibles.

Cet abondement peut être complété par un abondement au titre de la période de professionnalisation.

Le FAFIEC organise les conditions de recours relatives à une décision négative d'abondement du CPF d'un salarié.

Les articles 3 et 4 du présent titre relatif au CPF ne s'appliquent pas aux entreprises qui ont conclu un accord sur la gestion du compte personnel de formation et qui gèrent elles-mêmes le 0,2 % correspondant. Dans ce cas, c'est l'accord d'entreprise qui détermine les abondements applicables.



## TITRE IV

### DISPOSITIONS FINANCIÈRES

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Contribution légale à la formation professionnelle continue*

Conformément aux dispositions légales, tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 du code du travail.

Ce financement est assuré par :

1. Le financement par l'employeur d'actions de formation, notamment pour remplir ses obligations définies à l'article L. 6321-1 du code du travail, le cas échéant dans le cadre du plan de formation prévu à l'article L. 6312-1 du code du travail ;

2. Le versement des contributions prévues aux articles L. 6331-2 et suivants du code du travail.

Le FAFIEC est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la branche désigné par les partenaires sociaux par accord étendu du 13 mars 2012 pour percevoir les contributions à la formation des entreprises de la branche.

Le FAFIEC intervient sur tout le territoire national, y compris dans les départements d'outre-mer, et pour les salariés des secteurs d'activité relevant du champ d'application de la convention collective nationale étendue du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil (IDCC : 1486).

#### Article 2

##### *Contribution conventionnelle de branche*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les contributions conventionnelles sont mutualisées dès réception entre les entreprises et destinées à accompagner l'investissement formation des entreprises et, plus largement, le développement de la formation professionnelle continue dans la branche soit en complément des dispositifs légaux, soit dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires.

La contribution légale due par les entreprises de 50 salariés et plus est complétée par une contribution conventionnelle supplémentaire de 0,1 % de la masse salariale.

La contribution légale due par les entreprises de 1 à 49 salariés est complétée par une contribution conventionnelle supplémentaire de 0,025 % de la masse salariale.

Ces contributions conventionnelles sont versées au FAFIEC.

Le conseil d'administration du FAFIEC détermine chaque année la politique d'utilisation des contributions conventionnelles, dans le cadre de la politique de formation définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, en précisant notamment dans quelle mesure elles accompagnent les dispositifs légaux de développement de la formation continue et des actions ou projets identifiés comme prioritaires par la branche.

#### Article 3

##### *Contribution volontaire des entreprises*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent réaliser des versements volontaires auprès d'un OPCA, de préférence le FAFIEC, afin de participer au développement de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Ces versements volontaires, non mutualisés, sont gérés par l'OPCA au travers d'une section financière spécifique et font l'objet d'une offre de services dédiée.



## TITRE V

### APPRENTISSAGE

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Développement de l'apprentissage*

Conscients que les métiers qu'ils représentent figurent parmi les métiers d'avenir ayant de forts besoins de recrutement, les partenaires sociaux de la branche souhaitent prendre appui sur le levier de l'alternance, quels que soient les publics visés et les types de contrats utilisés, afin de développer les compétences et l'employabilité de tous, et notamment les publics dits « sensibles » : « décrocheurs » de l'enseignement scolaire et universitaire, demandeurs d'emploi, quels que soient leur âge ou leur niveau de qualification.

Aussi, les partenaires sociaux souhaitent développer l'apprentissage en cohérence avec les besoins spécifiques des entreprises de la branche. En ce sens, l'accord du 28 juin 2011 fixe des rémunérations minimales pour les apprentis de la branche.

Les partenaires sociaux soutiendront les initiatives visant à ouvrir des sections par apprentissage pour les formations correspondant aux cœurs de métier des entreprises de la branche, de niveau bac à bac + 5.

Afin d'offrir le maximum d'opportunités aux « décrocheurs » d'intégrer les entreprises de la branche et de répondre aux besoins des entreprises, notamment les PME, ils soutiendront également les formations correspondant à des métiers « supports » ou « transverses ».

#### Article 2

##### *Habilitation à collecter la taxe d'apprentissage*

Afin d'organiser une politique d'apprentissage de branche, les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent l'habilitation du FAFIEC à collecter les versements des entreprises de la branche donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser, conformément aux dispositions des articles L. 6332-1 et L. 6242-1 du code du travail, pour une durée indéterminée.

#### Article 3

##### *Possibilité de prendre en charge des dépenses de fonctionnement des CFA*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-16 du code du travail, le FAFIEC prévoit la possibilité de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis à partir du moment où ils sont conventionnés par l'Etat ou les régions.

Chaque année, suivant un calendrier conforme aux exigences légales, le conseil d'administration du FAFIEC détermine l'enveloppe affectée à cet objet, dans la limite de 2 % des fonds de la professionnalisation.

Il répartit les fonds entre les centres de formation d'apprentis qui en font la demande au travers du formulaire mentionné à l'article 4, en fonction des priorités ci-après définies :

- CFA formant aux cœurs de métier des entreprises entrant dans le champ professionnel visé à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 37 du 28 octobre 2009 ;
- CFA permettant aux « décrocheurs » de l'enseignement supérieur d'accéder à un contrat d'apprentissage dans une entreprise de la branche.

#### Article 4

##### *Demandes des CFA et conditions d'utilisation des fonds*

Le conseil d'administration du FAFIEC établit un formulaire de demande d'attribution de fonds pour les CFA qui sera mis en ligne sur le site web [www.fafiec.fr](http://www.fafiec.fr)

Le formulaire a pour objet de permettre aux CFA demandant l'attribution de fonds de justifier de leur demande. Il précise la date limite de recevabilité des demandes.

Chaque année, les CFA bénéficiaires justifient de l'utilisation des fonds attribués dans un document type établi par le conseil d'administration du FAFIEC.

## **Article 5**

### *Suivi des dispositions relatives à l'apprentissage*

Les partenaires sociaux confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) le soin de suivre chaque année l'exécution du présent chapitre sur la base des informations transmises par le conseil d'administration du FAFIEC : dotations des CFA réparties par niveaux de formation et par régions, justificatifs d'utilisation des fonds.

## **TITRE VI**

### **NÉGOCIATION TRIENNALE DE FORMATION**

Dans le respect de l'article L. 2241-6 du code du travail, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier les priorités et les moyens de la formation professionnelle, en portant une attention particulière à la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

## **TITRE VII**

### **CLAUSES DE RÉVISION, ENTRÉE EN VIGUEUR ET IMPÉRATIVITÉ DES STIPULATIONS DE L'ACCORD**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Impérativité*

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif.

#### **Article 2**

##### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable à tous les employeurs et à tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, y compris les CEIGA, les enquêteurs vacataires et les personnels liés aux métiers de l'enquête.

#### **Article 3**

##### *Application, révision et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est susceptible d'être modifié par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Les conditions de dénonciation et de révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet, afin que les négociations puissent commencer sans retard.

## Article 4

### *Adaptation des dispositions conventionnelles relatives à la formation*

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir d'ici au 31 décembre 2018 afin d'adapter aux dispositions du présent accord la convention collective et les différents accords nationaux relatifs à la formation.

## Article 5

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au *Journal officiel*, à l'exception de l'article 2 du titre V sur l'apprentissage, qui prendra effet au plus tard le 31 décembre 2015.

Fait à Paris, le 25 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

SYNTEC ;  
CINOV.

### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;  
FIECI CFE-CGC ;  
FEC CGT-FO ;  
F3C CFDT ;  
FSE CGT.

Brochure n° 3018

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1486. – BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES,  
CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS  
ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

---

AVENANT DU 25 JUIN 2015

À L'ACCORD DU 30 OCTOBRE 2008

RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI

NOR : ASET1550738M

IDCC : 1486

Entre :

Le SYNTEC ;

La CINOV,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FIECI CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO ;

La F3C CFDT ;

La FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Dénomination*

Les partenaires sociaux décident que la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche est désormais dénommée « commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ».

**Article 2**

*Suppression des comités de suivi des actions collectives et CQP*

Souhaitant organiser différemment les travaux portant sur la création et le suivi des actions collectives et des certificats de qualification professionnelle, les partenaires sociaux décident de supprimer :

- l'article 3.1 « Comité de suivi des actions collectives » de l'accord du 30 octobre 2008, créé par l'avenant du 20 octobre 2010 ;

– l'article 3.2 « Comité CQP » de l'accord du 30 octobre 2008, créé par l'avenant du 15 décembre 2010.

Cet avenant prend effet à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 25 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3108

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES**  
**ET CONNEXES**

---

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2015**  
**RELATIF À LA RECONNAISSANCE DES CERTIFICATS**  
**DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LES CLASSIFICATIONS**

NOR : ASET1550749M

IDCC : 44

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de l'accord du 26 novembre 2014 relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences dans les industries chimiques, il a été convenu que les parties signataires se rencontreraient « dans les 15 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour examiner le dispositif de classification de la branche au regard des CQP des industries chimiques » (art. 34).

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) des industries chimiques est une certification, créée par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des industries chimiques le 27 avril 2011, reconnue par toutes les entreprises de ce secteur d'activité.

Le CQP valide les savoir-faire acquis tout au long d'un parcours professionnel et atteste qu'un salarié possède les compétences pour exercer le métier visé par le CQP. Dans ce cadre, la priorité est ainsi donnée à la pratique professionnelle. Les CQP des industries chimiques répondent ainsi à des besoins propres à la branche, en relation avec les métiers des industries chimiques.

Le dispositif CQP permet :

- de reconnaître les compétences des salariés par la délivrance d'une certification professionnelle correspondant au métier exercé ;
- d'acquérir de nouvelles compétences grâce à la formation tout au long de la vie ;
- de construire des parcours professionnels ;
- de professionnaliser les nouveaux embauchés.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Reconnaissance des CQP dans les classifications*  
*par la transcription des niveaux de diplôme en coefficients*

Les parties signataires entendent par le présent accord prendre en compte dans les classifications résultant de la convention collective nationale des industries chimiques, les certifications de qualification professionnelle, créés par la CPNE de branche en 2011, à travers l'attribution d'un coefficient minimal.

Tout salarié titulaire de l'un des CQP et occupant une fonction ou un emploi correspondant à ce certificat aura la garantie du coefficient défini dans le tableau ci-dessous :

FILIÈRE	CQP DES INDUSTRIES CHIMIQUES	NIVEAU (*)	COEFFICIENT
Fabrication	Opérateur(trice) de fabrication des industries chimiques	V	160
	Conducteur(trice) d'équipement de fabrication des industries chimiques	IV	190
	Pilote d'installation de fabrication H/F des industries chimiques	IV	190
	Animateur(trice) d'équipe de fabrication des industries chimiques	III	225
Conditionnement	Conducteur(trice) de ligne de conditionnement des industries chimiques	IV	190
	Pilote de ligne de conditionnement H/F des industries chimiques	IV	190
	Animateur(trice) d'équipe de conditionnement des industries chimiques	III	225
Logistique	Agent logistique H/F des industries chimiques	V	160
	Animateur(trice) d'équipe de logistique des industries chimiques	III	225
Maintenance	Opérateur(trice) de maintenance industrielle des industries chimiques	V	160
	Technicien(ne) de maintenance industrielle des industries chimiques	IV	190
	Animateur(trice) d'équipe de maintenance des industries chimiques	III	225
(*) Le niveau auquel il est fait référence est celui de la nomenclature des niveaux de formation de 1967.			

## Article 2

### *Prise en compte de l'obtention des CQP dans l'entretien professionnel*

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a instauré un entretien professionnel tous les 2 ans, destiné à envisager les perspectives d'évolutions professionnelles du salarié et les formations qui peuvent y contribuer. Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Il permet également de s'assurer qu'au cours de ces 6 dernières années, le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis un des éléments de certification professionnelle (CQP, diplôme, titre professionnel...) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cet état des lieux prendra en compte les situations d'obtention d'un CQP obtenu au regard de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

A l'occasion de l'entretien professionnel qui suivra l'obtention du CQP, les entreprises s'efforceront d'étudier une progression de coefficient du salarié concerné. Cette progression devra s'inscrire dans le cadre de la politique menée dans ce domaine par l'entreprise ; celle-ci devant s'assurer de la cohérence de la classification de ses emplois.

### **Article 3**

#### *Suivi et condition d'application*

La CPNE sera amenée à suivre l'application du présent accord dans les 2 ans suivant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

### **Article 4**

#### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

### **Article 5**

#### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé au ministère du travail à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

### **Article 6**

#### *Entrée en vigueur*

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de son dépôt au ministère du travail.

Fait à Puteaux, le 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UIC ;  
FNIEEC ;  
CSP ;  
FIPEC ;  
CSR ;  
FNCG ;  
FEBEA.

#### **Syndicats de salariés ;**

FCE CFDT ;  
CMTE CFTC.



Brochure n° 3305

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS  
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

AVENANT N° 51 DU 10 JUIN 2015

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550758M

IDCC : 2216

Entre :

La FCD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FCDS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet*

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'article 13.18 relatif à la portabilité des droits de prévoyance complémentaire au regard des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

**Article 2**

*Modification de l'article 13.18 de la CCN*

L'article 13.18 de la convention collective nationale n° 3305 du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, dans son titre XIII intitulé « Régime de prévoyance des salariés non cadres », est modifié comme suit :

**13.18.1. Bénéficiaires et garanties maintenues**

A l'article 13.18.1, après la première phrase, il est inséré un deuxième alinéa selon lequel :

« Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur avant la date de cessation du contrat de travail. »

Par ailleurs, la date figurant au dernier alinéa du même article est remplacée par la suivante :  
« 1<sup>er</sup> juin 2015 ».

### 13.18.3. Durée et limites de la portabilité

A l'article 13.18.3, le premier alinéa est désormais rédigé de la façon suivante :

« Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail. »

A la suite du premier alinéa sont insérés les deux nouveaux alinéas suivants :

« L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier. »

Le quatrième alinéa (antérieurement deuxième alinéa) est désormais rédigé de la façon suivante :

« Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois. »

Au cinquième alinéa (antérieurement troisième alinéa), après la mention :

« – lorsqu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage »,

et avant la mention :

« – en cas de décès du salarié »,

est inséré le cas de cessation de garantie suivant :

« – à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ».

### 13.18.6. Révision du dispositif de portabilité

L'article 13.18.6 relatif à la révision du dispositif de portabilité est supprimé.

## Article 3

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2015.

## Article 4

### *Publicité*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr)

## Article 5

### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 10 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3261

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1611. – ENTREPRISES DE LOGISTIQUE  
DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

---

ACCORD DU 11 JUIN 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2015

NOR : ASET1550748M

IDCC : 1611

Entre :

Le SNCD Logistique,

D'une part, et

Le SNPEP CGT-FO ;

La FPT CFTC ;

L'IP CFE-CGC ;

Le S3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de 0,6 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Par ailleurs, les parties s'engagent sur une clause de revoyure si l'inflation connaissait un dérapage d'ici à novembre 2015.

Par ailleurs, les parties souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Fait à Paris, le 11 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015

*(Base nouvelle classification)*

*(En euros.)*

GROUPE	SALAIRE horaire	SALAIRE minimal conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I A		4 716,74
I B		4 129,45
I C		3 670,61
I D		3 523,78
I E		2 826,61
I F		2 752,97
I G		2 661,21
Agents de maîtrise. – Techniciens		
II A		2 569,43
II B		2 385,91
II C		2 294,13
Employés. – Ouvriers		
III A	13,92 €	2 111,25
III B	12,72 €	1 929,24
III C	11,53 €	1 748,76
III D	10,89 €	1 651,69
III E	10,56 €	1 601,64
III F	9,94 €	1 507,60
III G	9,73 €	1 475,75
III H	Smic	Smic
Smic	9,61 €	1 457,55

Brochure n° 3307

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE**

**ACCORD DU 27 MAI 2015**  
**SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA COMMISSION NATIONALE**  
**DE VALIDATION DANS L'HOSPITALISATION PRIVÉE**

NOR : ASET1550750M  
IDCC : 2264

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour objet, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, d'une part, de définir les conditions selon lesquelles les membres élus du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords d'entreprise et, d'autre part, de définir les modalités de validation desdits accords par la commission créée à cet effet.

**Champ d'application**

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;
- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Thèmes de négociation*

Les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, soit les accords « de méthode » relatifs à la procédure de licenciement.

## Article 2

### *Moyens accordés aux représentants élus du personnel*

La négociation avec les représentants élus du personnel devra se dérouler conformément aux dispositions de l'article L. 2232-27-1 du code du travail dans le respect des règles suivantes :

1. Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
2. Elaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
3. Concertation avec les salariés ;
4. Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. En outre, chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation bénéficiera du crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2232-23 du code du travail.

L'employeur informe préalablement les organisations syndicales représentatives dans la branche par lettre recommandée avec avis de réception de sa décision d'engager des négociations.

Dès lors que l'employeur prendra la décision d'engager une négociation avec la représentation élue du personnel, un accord de méthode conclu à la majorité des membres élus du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, à la majorité des délégués du personnel définira les moyens particuliers mis à disposition des représentants élus du personnel pour le déroulement loyal de cette négociation (temps consacré aux réunions préparatoires, documents d'information...).

A défaut d'avoir pu conclure un accord de méthode, l'employeur s'engage à fournir à l'instance concernée les informations nécessaires à la négociation au moins 8 jours avant la première réunion de négociation. Lors de la première réunion, l'employeur fixera, en concertation avec la représentation élue du personnel concerné, le calendrier prévisionnel des négociations.

## Article 3

### *Validation des accords*

La validité des accords est subordonnée à leur conclusion par l'instance concernée conformément aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail, à savoir :

- les accords conclus par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- l'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation, dans les conditions définies à l'article 9 ci-après.

## Article 4

### *Fonctionnement de la commission paritaire*

#### 4.1. Rôle

La commission paritaire nationale de validation (CPNV) a pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise ou les membres de la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel.

La validation opérée par la CPNV porte exclusivement sur la conformité de l'accord d'entreprise aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

## 4.2. Composition

La CPNV est constituée des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au plan national ainsi que des fédérations patronales de la branche de l'hospitalisation privée.

La CPNV est composée de :

- pour le collège salariés : un siège par organisation syndicale représentative au niveau de la branche au plan national. Chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un suppléant ;
- pour le collège patronal : autant de sièges répartis entre la FHP et le SYNERPA. Ces organisations syndicales peuvent également désigner des suppléants.

Le suppléant pourra assister aux réunions de la CPNV. Il ne siègera pas avec voix délibérative, sauf s'il remplace un titulaire.

Si le titulaire et le suppléant d'une organisation syndicale ne peuvent participer à une réunion de la CPNV, cette organisation syndicale pourra donner pouvoir à une autre organisation syndicale.

La CPNV se réunit valablement dès lors que la majorité des représentants de chaque collège est présente (soit, au jour du présent accord, trois représentants de chaque collège).

## 4.3. Financement

Le financement du fonctionnement de la CPNV est assuré sur les fonds du FONGESMES.

### Article 5

#### *Saisine de la commission paritaire nationale de validation*

La saisine de la commission paritaire nationale de validation s'effectue auprès de la fédération patronale de l'entreprise concernée :

- auprès de la FHP pour les entreprises du secteur sanitaire ;
- auprès du SYNERPA pour les entreprises du secteur médico-social.

La saisine s'effectue dans les conditions suivantes : envoi par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la commission d'une demande de validation avec l'accord d'entreprise signé par l'employeur, les représentants élus du personnel, accompagnée des documents suivants :

- une fiche signalétique dûment complétée et signée par l'employeur et les représentants élus du personnel signataire de l'accord, comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord (cf. annexe) ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles ;
- une copie du compte rendu d'approbation de l'accord par les élus ;
- une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;
- un rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lequel l'accord se fonde.

Si le secrétariat de la CPNV constate que le dossier est incomplet, il demande par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires de l'accord de compléter le dossier.

Lorsque le dossier est complet (c'est-à-dire s'il comporte l'ensemble des documents énumérés ci-dessus), cette saisine fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu par l'article L. 2232-21 du code du travail.

Chaque saisine de la CPNV donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier est numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre.

## **Article 6**

### *Secrétariat de la CPNV*

Le secrétariat sera assuré par l'une des fédérations employeurs, qui sera chargée de l'organisation logistique de la commission.

## **Article 7**

### *Réunion de la CPNV*

La commission se réunit sur convocation adressée par le secrétariat au plus tard 15 jours avant la réunion et dans les 3 mois après la saisine par l'entreprise.

Ces délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les partenaires sociaux s'engagent à respecter la confidentialité des dossiers préalablement communiqués.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un représentant des organisations patronales.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre ; ce pouvoir devra être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

## **Article 8**

### *Conditions de validation*

L'accord est validé si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- les mesures concernées ne peuvent être mises en œuvre que par accord collectif, en application des dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions légales ;
- elles sont conformes aux dispositions réglementaires ;
- elles n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles.

La commission examine si les conditions ainsi rappelées sont respectées.

L'entreprise est informée de la décision de la CPNV dans les 15 jours qui suivent cette décision par lettre recommandée avec avis de réception.

## **Article 9**

### *Modalités de validation*

L'accord est validé s'il a obtenu, au sein du collège représentant les employeurs et au sein du collège représentant les salariés, la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation, un collège contre la validation), il est procédé à un deuxième vote. Dans cette hypothèse, l'accord est validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission, présents ou représentés.

Si la commission ne peut se prononcer du fait d'une nouvelle égalité constatée à l'issue de ce deuxième vote, l'accord est validé s'il a obtenu un vote unanime des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ayant voix délibérative et ayant participé au vote au sein de cette instance.

## **Article 10**

### *Observatoire de la CPNV*

Un bilan annuel des décisions de la CPNV ainsi que des thèmes abordés par les accords d'entreprise soumis à validation sera mis à l'ordre du jour de la CMP. Ce bilan annuel sera présenté par la FHP et le SYNERPA lors de la CMP de mars ou d'avril de l'année N + 1.



## **Article 11**

### *Durée. – Date d'effet*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2222-5 du code du travail.

Le présent accord s'appliquera à la date de signature pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires du présent accord et au premier jour du mois suivant son extension pour les autres.

Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

En cas de disparition ou de modifications profondes de l'existence et/ou du rôle de la CPNV du fait de dispositions législatives, le présent accord s'en trouverait immédiatement et automatiquement caduc.

## **Article 12**

### *Publicité. – Dépôt*

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 27 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SYNERPA ;

FHP.

#### **Syndicats de salariés :**

FFSMAS CFE-CGC ;

FPSPS FO ;

FSS CFTC ;

FSAS CGT.

## ANNEXE

### FICHE D'ENVOI D'UN DOSSIER À SOUMETTRE À LA CPNV

A compléter par l'établissement et à retourner au secrétariat de la CPNV en version écrite et informatique à la FHP, 106, rue d'Amsterdam, 75009 Paris, ou au SYNERPA, 164, boulevard du Montparnasse, 75014 Paris.

Nom de l'établissement : .....

Adresse : .....

Nom de la personne à contacter : .....

Téléphone : .....

Fax : .....

Mail : .....

EFFECTIF ETP	CONVENTION COLLECTIVE APPLIQUÉE	
	Convention collective du 18 avril 2002 <input type="checkbox"/>	Annexe à la convention collective du 18 avril 2002 <input type="checkbox"/>

Demande à la commission paritaire nationale de validation de se prononcer sur l'accord, afin de vérifier qu'il n'est pas contraire aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Cochez les signataires de l'accord :

- ☐ Les membres du comité d'entreprise.
- ☐ De la délégation unique du personnel.
- ☐ Ou les délégués du personnel.

#### Liste des documents à transmettre à la CPNV

La présente fiche dûment complétée :

- de la copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles ;
- de la copie du compte rendu de l'approbation de l'accord par les élus ;
- de la copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à la validation ;
- du rappel des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur lesquelles l'accord se fonde.

Signature de l'employeur :	Signatures des représentants du personnel

### Document de validation de l'accord

DOMAINE DE VALIDATION	CONFORME	NON CONFORME
Mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions législatives		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions réglementaires		
Les dispositions de l'accord n'enfreignent pas les dispositions conventionnelles		

Brochure n° 3271

**Convention collective nationale**

IDCC : 1631. – **HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

---

AVENANT N° 11 DU 26 JUIN 2015

À L'ACCORD DU 9 MARS 2004

RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1550754M

IDCC : 1631

---

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la mise en conformité de l'accord national professionnel du 9 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les représentants des organisations professionnelles et syndicales représentatives de salariés, réunis en commission mixte paritaire, ont décidé de modifier le dispositif de maintien de couverture, dit de portabilité, au profit des anciens salariés relevant du champ d'application de l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air en date du 2 juin 1993.

En conséquence, l'accord précité du 9 mars 2004 est modifié comme suit.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux salariés et aux entreprises dont l'activité est définie à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

**Article 2**

*Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8  
du code de la sécurité sociale*

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les dispositions concernant la « portabilité des droits de prévoyance » instaurées par l'avenant n° 2 du 21 juillet 2009 à l'accord sont remplacées comme suit :

« Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8  
du code de la sécurité sociale

Les dispositions ci-après prennent effet pour les cessations de contrat de travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.

#### *a) Bénéficiaires*

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
5. L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
6. L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

#### *b) Mise en œuvre de la portabilité*

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien des garanties pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les garanties incapacité temporaire de travail prévues à l'article L. 1226-1 du code du travail et celles prévues au A de l'article 4.2.3 du présent accord dites « maintien de salaire » ne sont pas prises en charge par la portabilité.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

#### *c) Durée de la portabilité*

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

Ce dernier bénéficie du maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du régime d'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de maintien de couverture.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture, qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès).

*d) Salaire de référence*

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations reste constitué par le salaire de référence défini pour chaque garantie précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire de travail, elles sont limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

*e) Financement*

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale). »

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2015.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

### **Article 4**

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail et fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 du code du travail et L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 26 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNHPA.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.

Brochure n° 3171

**Convention collective nationale**

**IDCC : 715. – INSTRUMENTS À ÉCRIRE  
ET INDUSTRIES CONNEXES**

---

AVENANT N° 42 DU 1<sup>ER</sup> JUIN 2015  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR 2015

NOR : ASET1550742M

IDCC : 715

Entre :

Le SGIEIC,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La CFE-CGC chimie ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties signataires conviennent de revaloriser les minima conventionnels garantis tels que résultant de l'avenant n° 41 du 17 mai 2014.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou à l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Minima conventionnels*

1. La grille des salaires mensuels minima conventionnels est revalorisée comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal conventionnel au 1 <sup>er</sup> juin 2015
1000	1 463
1020	1 480
1040	1 528
1060	1 580
1080	1 636
1100	1 690
1125	1 772
1150	1 889
1175	2 005
1200	2 117
1225	2 228
1250	2 344
1300	2 487
1350	3 170
1500	3 395
1700	4 299
1900	5 203
2200	6 561

2. La base de calcul pour la prime d'ancienneté visée à l'article 8 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit : 7,68 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.

3. La valeur de l'indemnité de panier de nuit visée à l'article 5 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit : 11,52 € à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.

## Article 2

### *Salaires minima garantis des salariés cadres*

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en appliquant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient.



Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de treizième mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1350 de la grille, perçoivent, en plus de la garantie mensuelle de 3 170 €, un minimum annuel garanti de 38 040 € brut toutes primes comprises.

### **Article 3**

#### *Durée et révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents, en application du code du travail.

La partie patronale s'attachera à obtenir son extension.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,  
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,  
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,  
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

---

AVENANT N° 67 DU 22 MAI 2015  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550739M

IDCC : 1607

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de poursuivre une politique de branche en matière de formation professionnelle dynamique, performante et en capacité de répondre aux attentes des salariés et des entreprises.

Pour ce faire, ils considèrent que la formation tout au long de la vie contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises dans un contexte économique en évolution constante et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, leur permettant de s'adapter aux mutations incontournables de certains métiers.

Le présent accord confirme que la formation reste le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel, permettant de renforcer et de valoriser les compétences, avec pour objectifs le maintien, voire le développement, de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité des entreprises. Pour ce faire, les partenaires sociaux rappellent l'importance du déploiement d'une démarche prospective métiers et s'appuient pour cela sur les travaux de l'observatoire des métiers ainsi que sur ceux de la CPNEFP.

En effet, la réalisation des objectifs du présent accord passe par une démarche d'évaluation des besoins, afin de pouvoir mettre en adéquation les compétences du personnel avec l'évolution des métiers et des emplois nécessaires au sein des entreprises.

Le présent accord est conclu en application des dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et s'inscrit dans le chapitre II de la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (IDCC 1607), qui traite dans son article II-2 de la formation.

Il annule et remplace les dispositions des avenants n°s 23, 24, 25, 29, 36, 41, 47, 52, 53, 55, 57 et 63.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (IDCC 1607).

## **Article 2**

### *Axes de développement de la formation professionnelle dans la branche*

Les partenaires sociaux signataires estiment indispensable de tenir compte des contextes socio-économiques hétérogènes, qui constituent la caractéristique de la branche professionnelle, pour définir la politique de formation la plus adéquate aux attentes diversifiées des salariés et des entreprises.

C'est la raison pour laquelle ils ont décidé de décliner ce principe dans la définition de la politique de qualification et de certification de la branche.

Ils soulignent l'importance de la formation initiale sanctionnée par des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, notamment les cursus préparés dans le cadre de l'alternance.

Ils reconnaissent aussi le besoin de disposer d'un enseignement supérieur de qualité, adapté aux spécificités des métiers de la branche, notamment dans les domaines de la création, de la sécurité et de la conformité des produits, du marketing, du commercial et de la communication.

Ils estiment indispensable d'améliorer l'adéquation entre lesdits cursus et les besoins en compétences, permettant de mieux répondre aux évolutions économiques et organisationnelles.

Ils préconisent de mettre en place des référentiels de formation, cela afin d'atteindre le même objectif.

### **Article 2.1**

#### *Orientations prioritaires*

- anticiper l'évolution des métiers ;
- initier une démarche de certification et de qualification ;
- définir les modalités de financement ;
- la promotion de l'égalité femmes-hommes dans l'accès à la formation, comme prévu par les dispositions de l'article IV-7 de la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (IDCC 1607).

### **Article 2.2**

#### *Publics prioritaires*

- les salarié(e)s dont l'adaptabilité aux mutations de leur métier devient prégnante ;
- les salarié(e)s n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 3 ans ;
- les femmes et en particulier celles qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou un congé parental ;
- les hommes qui reprennent leur activité après un congé parental ;
- les salarié(e)s de 45 ans et plus ainsi que les salarié(e)s seniors ;
- les travailleurs handicapés.

## **Article 3**

### *Anticiper l'évolution des métiers*

#### **Article 3.1**

##### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

Les partenaires sociaux signataires soulignent l'importance des travaux réalisés par ledit observatoire, travaux diligentés et dont les résultats sont examinés par la CPNEFP, afin que cette instance puisse décider des suites à donner.

Ces travaux répondent à différents objectifs comme :

- la réalisation d'études prospectives ;
- la réalisation d'une cartographie des métiers par domaines et fiches métiers et de l'analyse des activités et des compétences ;
- la réalisation d'un panorama de la branche permettant de dresser un « portrait » statistique quantitatif et qualitatif : effectifs par secteurs, par métiers et répartition géographique.

Son champ d'intervention est national et, le cas échéant, des actions pourraient être menées en commun avec des observatoires nationaux, locaux, voire européens.

Le budget de fonctionnement de l'observatoire est fixé par la CPNEFP en corrélation avec la SPP ; son financement est assuré par l'OPCA, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

#### **Article 3.2**

##### *CPNEFP*

Cette instance paritaire assure le comité de pilotage de l'observatoire des métiers et effectue, entre autres, les missions indiquées dans le paragraphe 3.1 ci-dessus ainsi que celles figurant dans l'annexe 64, paragraphe B. Les partenaires sociaux signataires soulignent l'importance du rôle de cette instance paritaire chargée de mettre en œuvre les dispositions du présent accord, en définissant, à partir des éléments communiqués par l'observatoire des métiers, la politique de formation de la branche et en proposant toute orientation à la commission paritaire et/ou à la section paritaire professionnelle.

## **Article 4**

### *Formation en alternance*

Les parties signataires rappellent l'importance que revêt cette typologie de formation qui s'organise dans le cadre de l'apprentissage et de la professionnalisation (contrat de professionnalisation et période de professionnalisation).

#### **Article 4.1**

##### *Apprentissage*

L'apprentissage reste une voie de formation initiale privilégiée permettant l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre.

Les parties signataires examinent les possibilités de développer le recours à ce dispositif et, pour cela, déploient une communication visant à expliciter ce type de contrat.

#### **Article 4.2**

##### *Contrat de professionnalisation*

Les partenaires sociaux signataires entendent poursuivre le déploiement de ce type de contrat, qui permet aux jeunes comme aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus d'acquérir une qualification professionnelle facilitant leur insertion, cela conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'objectif de ce dispositif est de permettre d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou un CQPI ; un accord paritaire ultérieur en déterminera les conditions de reconnaissance dans la grille des classifications, pour les CQP ou CQPI inscrits au RNCP.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou à durée indéterminée, avec une action de professionnalisation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 24 mois.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois.

Dans tous les cas, la durée de formation est comprise entre un minimum de 150 heures, sans pouvoir excéder 1 200 heures.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

1. Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
2. Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Le recours au tutorat est obligatoire pour chaque contrat de professionnalisation, le tuteur étant choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, cela sur la base du volontariat et dès lors qu'il justifie au moins de 2 années dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

1. Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
2. Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
3. Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
4. Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
5. Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa mission de tuteur.

L'OPCA prend en charge, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les dépenses liées à l'exercice du tutorat.

### **Article 4.3**

#### *Périodes de professionnalisation*

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théorique et pratique, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou de salariés sous contrat unique d'insertion (en contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée).

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont :

1. Soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
2. Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interprofessionnelle ;

3. Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par l'article D. 6113-2 du code du travail, issu du décret du 13 février 2015 cité en référence (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, etc.) ;

4. Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation).

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles mentionné ci-dessus est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences professionnelles qu'il est utile pour un individu de maîtriser, afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu.

Les formations relatives à l'acquisition des compétences et connaissances peuvent être proposées indépendamment les unes des autres. Elles peuvent comprendre une évaluation préalable des compétences et des connaissances des bénéficiaires de l'action de formation. La modularisation des formations et l'évaluation préalable visent, par une bonne utilisation des acquis de la personne, à permettre l'adaptation de l'action de formation aux besoins de celle-ci.

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

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

1. Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
2. Aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation du salarié (voir ci-dessus) ;
3. Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation).

#### Modalités de mise en œuvre

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur. Toutefois, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins 2 salariés.

Pour chaque salarié en période de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce tutorat est mis en œuvre selon les modalités précisées dans l'article 4.1.

## Modalités des actions de formation

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation. Lorsque des actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues ;
- par ailleurs, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation, dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, le salarié et l'employeur doivent prendre des engagements mutuels :
  - d'un côté, l'entreprise s'engagera à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle devra également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié ;
  - pour sa part, le salarié s'engagera à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues.

### Article 5

#### *Compte personnel de formation (CPF)*

#### Article 5.1

##### *Ouverture du compte*

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

#### Article 5.2

##### *Alimentation du compte*

Les salariés acquièrent des heures destinées à alimenter leur compte personnel de formation.

#### Article 5.3

##### *Salarié à temps plein*

Le CPF est alimenté à hauteur de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

#### Article 5.4

##### *Salarié à temps partiel*

L'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué (application de l'arrondi au nombre entier supérieur).

## **Article 5.5**

### *Droit transférable*

Le CPF est un droit attaché à la personne et non à son statut et est intégralement transférable en cas de perte d'emploi, et ce quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail ou en cas de période de chômage. En effet, le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

## **Article 5.6**

### *Gestion et consultation du compte*

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Le titulaire doit aller sur le site suivant : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>, et créer son compte à partir de son nom, son numéro de sécurité sociale et son identifiant/mot de passe.

Aucune date limite pour activer son CPF n'a été fixée. Le titulaire du compte doit toutefois inscrire ses heures de DIF au plus tard lors du premier projet de formation.

Le titulaire du compte accède à son espace personnel sécurisé qui lui permet de saisir ses heures de DIF, d'avoir des informations sur les formations éligibles au CPF, de faire une demande de formation, etc.

## **Article 5.7**

### *Fermeture du compte*

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Il est toutefois précisé que si le salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite reprend par la suite une activité salariée, son compteur sera automatiquement de nouveau crédité.

## **Article 5.8**

### *Utilisation des heures DIF acquises au 31 décembre 2014*

Le salarié doit renseigner les heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 dans le « système d'information du compte personnel de formation » dès réception de l'attestation DIF ou de la fiche de paie des mois de décembre 2014 ou de janvier 2015.

En priorité, les heures de DIF acquises par le salarié et non utilisées au 31 décembre 2014 sont mobilisables :

- jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021 ;
- dans les conditions du CPF ;
- et peuvent être complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite de 150 heures.

## **Article 5.9**

### *Typologie des actions éligibles*

Sont éligibles au CPF :

1. L'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience ;
2. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
3. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
4. Les formations sanctionnées par un CQP ou CQPI ;
5. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP.



## **Article 5.10**

### *Listes des instances paritaires*

Les formations 3, 4 et 5 figurent sur une liste élaborée par les partenaires sociaux :

1. Liste élaborée par la CPNEFP de la branche, pour les salariés de la branche, cela à partir des priorités définies en matière de formation ;
2. Liste nationale interprofessionnelle élaborée par le COPANEF ;
3. Liste élaborée par le COPAREF de la région où travaille le salarié (et non pas du lieu de résidence ou du lieu du siège social).

Les listes n° 1 et n° 2 recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchés (notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité).

## **Article 5.11**

### *Modalités de mobilisation du CPF*

- a) Hors temps de travail : utilisation libre du compte.
- b) Pendant le temps de travail : le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur, en respectant les délais de prévenance fixés dans le code du travail.

Les frais pédagogiques et annexes sont pris en charge par l'OPCA, selon les modalités définies par la section paritaire professionnelle et par l'OPCA.

## **Article 5.12**

### *Financement*

Le financement du CPF est assuré par la contribution spécifique de 0,2 % prévue à cet effet et versée à l'OPCA dans le cadre du 1 %. En cas de gestion interne du CPF prévue par accord d'entreprise, il appartient à l'entreprise de financer le CPF de ses salariés en application dudit accord.

Les frais de formation (coûts pédagogiques et frais annexes) et les rémunérations (CPF sur le temps de travail, dans la limite des coûts pédagogiques et frais annexes pris en charge par l'OPCA) sont pris en charge par l'OPCA, dans la limite des heures inscrites sur le compte CPF du bénéficiaire et selon les modalités définies par les instances paritaires.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) participe au financement lorsque le salarié mobilise son CPF dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF).

Eventuellement, le salarié peut participer en cas de « reste à charge » et sous réserve de recueillir son accord exprès.

## **Article 5.13**

### *Articulation compte personnel de formation (CPF) et autres dispositifs de formation*

Le CPF a vocation à s'articuler avec tous les dispositifs de formation en vigueur (plan de formation, période de professionnalisation, CIF, à l'exception du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage).

Lorsque la durée de la formation initiée au titre du CPF est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, celle-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'un abondement en heures complémentaires au titre de la période de professionnalisation, pour assurer le financement de cette formation.

## Article 6

### *Information et orientation tout au long de la vie professionnelle*

#### Article 6.1

##### *Entretien professionnel*

L'entretien professionnel s'adresse à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise ; il doit se dérouler tous les 2 ans.

Toutefois, il doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité ;
- un congé parental à temps plein ou à temps partiel ;
- un congé d'adoption ;
- un congé de soutien familial ;
- un congé sabbatique ;
- une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Il permet également de s'assurer que, au cours de ces 6 dernières années, le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis un des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel...) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Un compte rendu de l'état des lieux est alors rédigé durant cet entretien et une copie est remise au salarié.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans les entreprises de plus de 50 salariés, tout salarié qui n'aura pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans et d'au moins deux des trois actions suivantes : une formation, des éléments de certification par la formation ou la VAE, une progression professionnelle ou salariale, aura droit à un abondement correctif.

En outre, l'employeur devra verser à l'OPCA une pénalité sous forme de somme forfaitaire.

#### Article 6.2

##### *Validation des acquis*

Les partenaires sociaux signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la validation des acquis des salariés, cela aussi bien dans le cadre du suivi de modules de formation certifiants définis par la branche J/P que dans celui du dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ils soulignent l'importance d'organiser une information des entreprises dans l'objectif du développement de la validation des acquis.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation.

## **Article 6.3**

### *Passeport formation*

Les parties signataires rappellent que tout salarié sur son initiative peut identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles grâce à ce moyen. Cela lui permet de faire répertorier ses diplômes, formations et autres expériences qu'il juge utile d'y voir figurer.

Ce document reste la propriété du salarié, qui en garde la responsabilité de constitution, d'utilisation et d'actualisation. Il peut ainsi mieux faire valoir ses compétences et mieux gérer l'évolution de son projet professionnel.

Ce document peut être géré par le salarié au plan européen, le salarié devant s'inscrire auprès d'Europass.

## **Article 7**

### *Financement*

### **Article 7.1**

#### *Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés*

Ces entreprises doivent verser à l'OPCA, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, 0,55 % auquel s'ajoute 0,05 % des rémunérations versées pendant l'année précédente, soit une obligation globale de 0,60 %.

### **Article 7.2**

#### *Contribution des entreprises employant entre 10 et 299 salariés*

Ces entreprises doivent verser à l'OPCA, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, 1 % auquel s'ajoute 0,10 % des rémunérations versées pendant l'année précédente, soit une obligation globale de 1,10 %.

### **Article 7.3**

#### *Contribution pour les entreprises employant au minimum 300 salariés*

Ces entreprises doivent verser à l'OPCA, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, 1 % auquel s'ajoute 0,20 % des rémunérations versées l'année précédente, soit une obligation globale de 1,20 %.

Ces contributions additionnelles sont versées au titre du plan de formation et pour une durée de 2 années, à l'issue desquelles un bilan dudit accord sera effectué, comme prévu par les dispositions de l'article 8 ci-après.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières (art. 7.1, 7.2 et 7.3) seront définies par la SPP de la branche, qui les proposera au conseil d'administration de l'OPCA.

Lesdites dispositions (art. 7.1, 7.2 et 7.3) entreront en vigueur en février 2016, date de la collecte effectuée sur l'assiette constituée par les rémunérations versées en 2015.

## **Article 8**

### *Bilan*

Les partenaires sociaux signataires effectueront, dans le cadre de la CPNEFP, le bilan de la mise en œuvre dudit accord tous les 2 ans, soit, pour la première fois, en 2018.

## **Article 9**

### *Section paritaire professionnelle*

Les modalités de fonctionnement de ladite instance paritaire sont définies dans la convention tripartite signée le 1<sup>er</sup> février 2012. Cette instance paritaire est composée de deux collèges, respectivement l'organisation professionnelle et les organisations syndicales de salariés représentatives de la

branche et signataires de l'accord de branche et de ladite convention ; l'article 1.3 de la convention tripartite – la composition d'une SPP – précise le nombre de représentants, les modalités de désignation, y compris pour la présidence et la vice-présidence.

#### **Article 10**

##### *OPCA*

Les partenaires sociaux désigneront l'organisme paritaire collecteur agréé dans un accord ultérieur.

#### **Article 11**

##### *Date d'application*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 22 mai 2015.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe des prud'hommes et fera l'objet d'une demande d'arrêté d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 22 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FJP.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC.

**Convention collective nationale**

**IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX  
DE L'UNION INTERSYNDICALE  
DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX  
(26 août 1965)**

AVENANT N° 01-2015 DU 14 AVRIL 2015  
À L'AVENANT N° 09-2014 DU 30 JUIN 2014  
RELATIF À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1550760M

IDCC : 405

**PRÉAMBULE**

L'avenant n° 09-2014 du 30 juin 2014 à la convention collective nationale du travail secteurs sanitaire, social et médico-social du 26 août 1965 a défini les caractéristiques de la mise en place d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé.

Postérieurement à la signature de cet avenant, le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 a précisé les règles que doivent respecter les contrats complémentaires frais de santé pour bénéficier des aides fiscales et sociales attachées au dispositif des « contrats responsables ». Ce décret a été complété par la circulaire n° DSS/SD2A/SD3C/SD5D/2015/30 du 30 janvier 2015.

Aussi, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en conformité dès à présent leur régime conventionnel frais de santé en adaptant les tableaux de garanties de l'avenant n° 09-2014 au nouveau cahier des charges des contrats responsables.

Par ailleurs, ce régime s'inscrit dans le cadre de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et se doit de présenter un degré élevé de solidarité, dont les conditions restaient à fixer par décret. Ce décret étant paru le 13 décembre 2014 (décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014), les partenaires sociaux ont donc également souhaité intégrer au régime conventionnel de complémentaire santé des dispositions en ce sens.

**Article 1<sup>er</sup>**

Article 3.2 « Maintien de la couverture du régime de complémentaire santé en application de l'article de la loi Evin », 2<sup>e</sup> alinéa, 2<sup>e</sup> phrase :

Remplacer : « L'ancien employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture mais informera le salarié et ses ayants droit en cas de décès. »

Par : « L'ancien employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture mais informera le salarié. »

## Article 2

Article 5 « Prestations » :

2<sup>e</sup> alinéa : remplacer « Le tableau résumant le niveau des garanties dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe II à titre informatif, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord. »

Par : « Le tableau résumant le niveau des garanties dans le cadre des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe II, est conforme aux exigences des contrats dits responsables en application des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale et au panier de soins minimum défini aux articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale. »

Ajouter à la fin du texte :

« Le régime conventionnel présente un degré élevé de solidarité, au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de son décret d'application susmentionné. A ce titre, sont prévues des prestations à caractère non directement contributif dans les conditions exposées ci-dessous.

Le financement du degré élevé de solidarité est fixé à 2 % des cotisations (hors taxes) ; il est créé à cette fin un fonds de solidarité dédié.

Ces actions de solidarité bénéficient à l'ensemble des salariés couverts par une garantie frais de santé dont le niveau est au moins égal à celui fixé par le régime conventionnel.

Les organismes recommandés visés mettent en œuvre ces mesures au profit des salariés et anciens salariés bénéficiaires de la garantie frais de santé dans le cadre de la recommandation, en application du règlement du fonds de solidarité dédié.

Les entreprises n'adhérant pas au régime recommandé doivent mettre en œuvre ces mesures auprès des organismes assureurs auprès desquels elles organisent la couverture frais de santé de leurs salariés. La commission paritaire de branche se réserve le droit de contrôler la mise en œuvre des orientations prises par lesdits organismes assureurs.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité et dans le respect du décret du 11 décembre 2014, les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre des actions selon les orientations suivantes :

- la prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis (part salariale) bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ainsi que ceux dont la cotisation représente au moins 10 % de leur rémunération brute ;
- le financement d'actions de prévention ;
- la prise en charge de prestations d'actions sociales au bénéfice des salariés, anciens salariés et ayants droit, tant collective qu'individuelle.

Tout ou partie de ces mesures peuvent être retenues. La commission paritaire nationale décide alors des conditions de prise en charge de cotisations (salariés bénéficiaires, montant et périodes), des orientations des actions de prévention, des règles de fonctionnement et des modalités en matière d'action sociale.

La commission paritaire nationale procède aux ajustements nécessaires à tout moment au cours de la vie du régime. A cette fin, les organismes assureurs recommandés communiquent les éléments statistiques relatifs aux salariés ayant bénéficié de ces actions ou susceptibles d'en bénéficier, ainsi que la situation financière du fonds de solidarité.

Quelles que soient les décisions prises, l'octroi effectif des mesures de solidarité est subordonné à la disponibilité des fonds pour les financer. »

### Article 3

Article 6 « Suivi du régime complémentaire frais de santé », 3<sup>e</sup> alinéa :

Remplacer : « Le régime de complémentaire santé est administré par la commission nationale paritaire, qui assure le suivi du régime de base, des options et des contrats “sur mesure” et pourra se faire assister d’un expert de son choix. »

Par : « Le régime de complémentaire santé est administré par la commission nationale paritaire, qui assure le suivi du régime de base, des options et pourra se faire assister d’un expert de son choix. »

### Article 4

Article 7 « Organismes assureurs recommandés » :

Remplacer : « AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75014 Paris.

Le groupement de coassurance mutualiste composé de :

- CHORUM, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 784 621 419, siège social : 56-60, rue Nationale, 75013 Paris ;
- ADREA Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 311 799 878, siège social : 104, avenue du Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon ;
- APREVA, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 775 627 391, siège social : 20, boulevard Papin, BP 1173, 59012 Lille Cedex ;
- EOVI MCD, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 317 442 176, siège social : 25, route de Montfavet, BP 2034, 84023 Avignon Cedex 1 ;
- HARMONIE Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 538 518 473, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- OCIANE, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 434 243 085, siège social : 8, terrasse du Front-du-Médoc, 33054 Bordeaux Cedex. »

Ces mutuelles, coassureurs du régime, confient la coordination du dispositif et l’interlocution à Mutex, entreprise régie par le code des assurances, siège social : 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Par : « AG2R Prévoyance, membre du groupe AG2R La Mondiale, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, membre du GIE AG2R Reunica.

Le groupement de coassurance mutualiste composé de :

- Mutuelle CHORUM, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 784 621 419, siège social : 56-60, rue Nationale, 75013 Paris, substituée intégralement par MUTEX UNION, union soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, inscrite au répertoire Sirene sous le n° 442 574 166, siège social : 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex ;
- ADREA Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 311 799 878, siège social : 104, avenue du Maréchal-de-Saxe, 69003 Lyon ;



- APREVA, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 775 627 391, siège social : 20, boulevard Papin, BP 1173, 59012 Lille ;
- EOVI MCD, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 317 442 176, siège social : 44, rue Copernic, 75016 Paris ;
- HARMONIE Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 538 518 473, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- OCIANE, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le n° 434 243 085, siège social : 8, terrasse du Front-du-Médoc, 33054 Bordeaux Cedex ;
- MUTEX, entreprise régie par le code des assurances, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le n° 529 219 040, siège social : 125, avenue de Paris, 92327 Châtillon Cedex.

Ces mutuelles sont coassureurs entre elles dans le cadre du groupement de coassurance mutualiste. Elles confient la coordination du dispositif et l'interlocution à MUTEX. »

## **Article 5**

Article 9 « Effet et durée » :

1<sup>er</sup> alinéa :

Remplacer : « Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite de la remise en cause de l'avenant n° 09-2014 ;
- par les organismes assureurs recommandés.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat. »

Par : « Les parties ont la possibilité de remettre en cause le(s) contrat(s) d'assurance souscrit(s) avec les organismes recommandés au 31 décembre de chaque année, sous réserve du respect d'un préavis de 6 mois avant l'échéance.

L'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec avis de réception adressée à toutes les autres parties au(x) contrat(s). »

6<sup>e</sup> alinéa : « En cas de dénonciation de l'avenant... ».

Remplacer : « les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ».

Par : « les prestations en cours de service sont maintenues au même niveau jusqu'au jour de la résiliation ».

Supprimer le dernier paragraphe : « La poursuite des revalorisations futures... article L. 912-3 du code de la sécurité sociale. »

## **Article 6**

### *Effet et durée*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> avril 2015, sous réserve de son agrément ministériel, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Charenton-le-Pont, le 14 avril 2015.



Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

UNISSS Charenton ;  
SNAMIS ;  
SISMES.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC.

# ANNEXE I

## TABEAU DE GARANTIES DES PRESTATIONS DU RÉGIME DE BASE

Les garanties s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale.

NIVEAUX D'INDEMNISATION		
Nature des frais	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	150% BR	Néant
Forfait hospitalier engagé	100% FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC)	150% BR hors CAS* (170% BR médecins adhérents CAS*)	Néant
Actes d'anesthésie (ADA)		
Autres honoraires		
Chambre particulière	1,5% du PMSS par jour	Néant
Frais d'accompagnement (sur présentation d'un justificatif)	1,5% du PMSS par jour	Néant
Transport remboursé SS		100% BR
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites)	100% BR	
Spécialistes (Consultations et visites)	150% BR hors CAS* (170% BR médecins adhérents CAS*)	
Actes de chirurgie (ADC)	100% BR	
Actes techniques médicaux (ATM)		
Actes d'imagerie médicale (ADI)		
Actes d'échographie (ADE)	100% BR	
Auxiliaires médicaux Analyses	100% BR	
Actes médicaux non remboursés SS		
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 400€ euros par œil par année civile	
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	100% BR	
Pharmacie non remboursée SS		
Substitut nicotinique	Crédit de 40€ par année civile	
Vaccins	Crédit de 25€ par année civile	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives	400€ tous les 2 ans par oreille,avec au minimum 100% de la BR.	
Orthopédie & autres prothèses	125% BR	
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	100% BR	
Inlay simple, Onlay	125% BR	
Prothèses dentaires	3 prothèses par année civile**	
Incisives, canines, prémolaire	350% BR	
Molaires	250% BR	
Inlay core et inlay à clavettes	125% BR	
Orthodontie	200% BR	
Dentaire non remboursé SS		
Prothèses dentaires	250% BR	
Implants dentaires	Crédit de 200€ par année civile	
Parodontologie	Crédit de 200€ par année civile	
Orthodontie	Néant	
Cure thermale remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires	Crédit de 100€ par année civile	
Frais de voyage et hébergement		
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, ostéopathie et étiopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	25€ par acte limité à 4 actes par année civile	
Ostéodensitométrie osseuse, dépistage audition	Crédit de 40€ par année civile	
Et dépistage de l'obésité (médicalement prescrit)		
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n°2005-1226 du 29 septembre 2005		
Tous les actes	100% BR	

Optique	
Monture adulte***	125€ limité ***
Monture enfant	75€ limité à une monture par année civile
Verres adulte***	Montants indiqués dans les tableaux ci-après ***
Verres enfant	Montants indiqués dans les tableaux ci-après***
Lentilles acceptées, refusées, jetables	Crédit de 150€ par année civile

UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Adulte (> ou = 18 ans)	Montant en €	Enfant (<18 ans)	Montant en €
			Code LPP	par verre	Code LPP	par verre
UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	80.00€	2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	50.00€
		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	90.00€	2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	65.00€
		< à -10 ou > à +10	2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté	100.00€	2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté	70.00€
	Cylindre < à 4	de -6 à +6	2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	90.00€	2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	60.00€
		< à -6 et > à +6	2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	100.00€	2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	70.00€
	Cylindre > à 4	de -6 à +6	2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté	110.00€	2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté	80.00€
		< à -6 et > à +6	2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté	120.00€	2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté	90.00€
MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	150.00€	2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	120.00€
		< à -4 ou > à +4	2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	160.00€	2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	130.00€
	Tout Cylindre	de -8 à +8	2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	175.00€	2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	145.00€
		< à -8 ou > à +8	2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	185.00€	2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	155.00€

**PMSS** : Plafond mensuel de la Sécurité sociale / **BR** : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement / **\*CAS** : Médecins ayant adhéré au contrat d'accès aux soins \*\*: au-delà de la limite de 3 prothèses dentaires par année civile remboursées par la Sécurité sociale, la garantie appliquée est celle du décret n°2014-1025 du 8 septembre 2014 (125 de la BR)

\*\*\* Conformément au décret n°2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

## ANNEXE II

### TABLEAU DE GARANTIES DES PRESTATIONS DU RÉGIME DE L'OPTION 1

Les garanties ci-dessous s'ajoutent aux prestations du régime de base.

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	50% BR	Néant
Actes de chirurgie (ADC)	50% BR	Néant
Actes d'anesthésie (ADA)		
Autres honoraires		
Chambre particulière	0,75% du PMSS par jour	Néant
Frais d'accompagnement	0,75% du PMSS par jour	Néant
(sur présentation d'un justificatif)		
Actes médicaux		
Spécialistes (Consultations et visites)	50% BR	
Actes de chirurgie (ADC)	25% BR hors CAS* (50% BR médecins adhérents CAS*)	
Actes techniques médicaux (ATM)		
Actes d'imagerie médicale (ADI)		
Actes d'échographie (ADE)	25% BR hors CAS* (50% BR médecins adhérents CAS*)	
Actes médicaux non remboursés SS		
Chirurgie réfractive	Crédit de 400€ par œil par année civile	
(Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)		
Pharmacie non remboursée SS		
Substitut nicotinique	Crédit de 20€ par année civile	
Vaccins	Crédit de 25€ par année civile	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives	400€ tous les 2 ans par oreille, avec au minimum 100% de la BR	
Orthopédie & autres prothèses	25% BR	
Dentaire remboursé SS		
Inlay simple, Onlay	25% BR	
Prothèses dentaires	3 prothèses par année civile**	
Incisives, canines, prémolaire	50% BR	
Molaires	50% BR	
Inlay core et inlay à clavettes	25% BR	
Orthodontie	100% BR	
Dentaire non remboursé SS		
Prothèses dentaires	50% BR	
Implants dentaires	Crédit de 100€ par année civile	
Parodontologie	Crédit de 100€ par année civile	
Cure thermique remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires	Crédit de 100€ par année civile	
Frais de voyage et hébergement		
Médecines hors nomenclature		
Acupuncture, ostéopathie et étiopathie	5€ par acte limité à 4 actes par année civile	
(si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)		
Ostéodensitométrie osseuse, dépistage audition	Crédit de 20€ par année civile	
Et dépistage de l'obésité (médicalement prescrit)		
Optique		
Monture adulte***	25€ limité ***	
Monture enfant	25€ limité à une monture par année civile	
Verres adulte***	Montants indiqués dans les tableaux ci-après ***	
Verres enfant	Montants indiqués dans les tableaux ci-après***	
Lentilles acceptées, refusées, jetables	Crédit de 50€ euros par année civile	

NB. – La grille optique se substitue à celle du régime de base.

UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Montant en € par verre	Enfant (<18 ans) Code LPP	Montant en € par verre
UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	110,00 €	2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	60,00 €
		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	110,00 €	2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	70,00 €
		< à -10 ou > à +10	2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté	120,00 €	2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté	80,00 €
	Cylindre < à 4	de -6 à +6	2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	110,00 €	2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	70,00 €
		< à -6 et > à +6	2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	120,00 €	2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	80,00 €
	Cylindre > à 4	de -6 à +6	2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté	130,00 €	2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté	90,00 €
		< à -6 et > à +6	2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté	140,00 €	2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté	100,00 €
MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	170,00 €	2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	130,00 €
		< à -4 ou > à +4	2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	180,00 €	2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	140,00 €
	Tout Cylindre	de -8 à +8	2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	195,00 €	2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	155,00 €
		< à -8 ou > à +8	2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	205,00 €	2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	165,00 €

**PMSS** : Plafond mensuel de la Sécurité sociale / **BR** : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement / **\*CAS** : Médecins ayant adhéré au contrat d'accès aux soins **\*\***: au-delà de la limite de 3 prothèses dentaires par année civile remboursées par la Sécurité sociale, la garantie appliquée est celle du décret n°2014-1025 du 8 septembre 2014 (125 de la BR)

\*\*\* Conformément au décret n°2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

## ANNEXE III

### TABLEAU DE GARANTIES DES PRESTATIONS DU RÉGIME DE L'OPTION 2

Les garanties ci-dessous s'ajoutent aux prestations du régime de base.

Nature des frais		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité			
Frais de séjour		150% BR	Néant
Actes de chirurgie (ADC)		50% BR hors CAS* (130% BR médecins adhérents CAS*)	Néant
Actes d'anesthésie (ADA)			
Autres honoraires			
Chambre particulière		1,50% du PMSS par jour	Néant
Frais d'accompagnement		1,50% du PMSS par jour	Néant
(sur présentation d'un justificatif)			
Actes médicaux			
Généralistes (consultations et visites)		50% BR hors CAS* (70% BR médecins adhérents CAS*)	
Spécialistes (Consultations et visites)		50% BR hors CAS* (130% BR médecins adhérents CAS*)	
Actes de chirurgie (ADC)		50% BR (70% BR médecins adhérents CAS*)	
Actes techniques médicaux (ATM)			
Actes d'imagerie médicale (ADI)		50% BR (70% BR médecins adhérents CAS*)	
Actes d'échographie (ADE)			
Auxiliaires médicaux Analyses		50% BR	
Actes médicaux non remboursés SS			
Chirurgie réfractive		Crédit de 400€ par oeil par année civile	
(Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)			
Pharmacie non remboursée SS			
Substitut nicotinique		Crédit de 40€ par année civile	
Vaccins		Crédit de 75€ par année civile	
Appareillages remboursés SS			
Prothèses auditives		800€ tous les 2 ans par oreille, avec un min imum de 100% de la BR	
Orthopédie & autres prothèses		75% BR	
Dentaire remboursé SS			
Inlay simple, Onlay		75% BR	
Prothèses dentaires		3 prothèses par année civile**	
Incisives, canines, prémolaire		100% BR	
Molaires		100% BR	
Inlay core et inlay à clavettes		75% BR	
Orthodontie		150% BR	
Dentaire non remboursé SS			
Prothèses dentaires		100% BR	
Orthodontie		250% BR	
Implants dentaires		Crédit de 300€ par année civile	
Parodontologie		Crédit de 300€ par année civile	
Cure thermique remboursée SS			
Frais de traitement et honoraires		Crédit de 200€ par année civile	
Frais de voyage et hébergement			
Médecines hors nomenclature			
Acupuncture, ostéopathie et étiopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)		25€ par acte limité à 4 actes par année civile	
Ostéodensitométrie osseuse, dépistage audition		Crédit de 40€ par année civile	
Et dépistage de l'obésité (médicalement prescrit)			
Optique			
Monture adulte***		25€ limité ***	
Monture enfant		50€ limité à une monture par année civile	
Verres adulte***		Montants indiqués dans les tableaux ci-après***	
Verres enfant		Montants indiqués dans les tableaux ci-après***	
Lentilles acceptées, refusées, jetables		Crédit de 150€ par année civile	

NB. – La grille optique se substitue à celle du régime de base.

UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Montant en € par verre	Enfant (<18 ans) Code LPP	Montant en € par verre
UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	120,00 €	2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	70,00 €
		de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	130,00 €	2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	80,00 €
		< à -10 ou > à +10	2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté	140,00 €	2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté	90,00 €
	Cylindre < à 4	de -6 à +6	2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	130,00 €	2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	80,00 €
		< à -6 et > à +6	2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	140,00 €	2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	90,00 €
	Cylindre > à 4	de -6 à +6	2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté	150,00 €	2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté	100,00 €
		< à -6 et > à +6	2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté	160,00 €	2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté	110,00 €
MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	190,00 €	2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	140,00 €
		< à -4 ou > à +4	2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	200,00 €	2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	150,00 €
	Tout Cylindre	de -8 à +8	2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	215,00 €	2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	165,00 €
		< à -8 ou > à +8	2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	225,00 €	2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	175,00 €

**PMSS** : Plafond mensuel de la Sécurité sociale / **BR** : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement / **\*CAS** : Médecins ayant adhéré au contrat d'accès aux soins **\*\***: au-delà de la limite de 3 prothèses dentaires par année civile remboursées par la Sécurité sociale, la garantie appliquée est celle du décret n°2014-1025 du 8 septembre 2014 (125 de la BR)

\*\*\* Conformément au décret n°2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 943. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Calvados)  
(30 juin 1977)**

(Etendue par arrêté du 17 octobre 1978,  
*Journal officiel* du 17 novembre 1978)

---

**ACCORD DU 27 MAI 2015**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
ET AUX SALAIRES MINIMAUX ANNUELS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550755M

IDCC : 943

A l'issue de la réunion paritaire qui s'est tenue le 27 mai 2015 en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et de l'accord national du 13 juillet 1983 sur les rémunérations minimales hiérarchiques modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, les parties conviennent de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015, la valeur du point est fixée à 4,40 € pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.



## Article 2

### *Salaires minimaux annuels garantis*

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, un barème de salaires minimaux annuels garantis est fixé, à partir de l'année 2015, pour l'ensemble des catégories de personnels visées par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, dans les conditions prévues par l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

## Article 3

### *Modalités d'application des salaires minimaux annuels garantis*

Le barème institué par le présent accord détermine la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle un mensuel ne peut être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative, réglementaire ou conventionnelle.

Les salaires minimaux annuels garantis ne s'appliquent pas au travailleur à domicile.

Le barème défini ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

Les montants de ce barème sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel et supportent en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Le barème est appliqué *pro rata temporis*, notamment en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'un départ de l'entreprise ou d'une entrée en fonction ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème, base mensualisée de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	TOUTES CATÉGORIES confondues
140	17 530
145	17 540
155	17 550
170	17 640
180	17 670
190	17 990
215	18 200
225	18 300
240	19 045
255	19 910
270	21 050
285	22 015
305	23 390
335	25 875
365	28 060
395	30 010

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par le salarié avec la garantie annuelle dont il bénéficie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté, prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- de la majoration d'incommodité, prévue à l'article 24 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

S'agissant de salaires annuels minimaux garantis, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du salaire minimum annuel garanti applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en application du présent accord.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

#### **Article 4**

##### *Dépôt*

Le présent accord, établi en application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UIMM Calvados.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

USM FO.

**Convention collective**

IDCC : 1885. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES  
(Côte-d'Or)**  
**(1<sup>er</sup> septembre 1995)**

(Bulletin officiel n° 1996-2 bis)  
(Etendue par arrêté du 13 mai 1996,  
Journal officiel du 23 mai 1996)

AVENANT N° 2015-01 DU 26 JUIN 2015  
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

NOR : ASET1550751M  
IDCC : 1885

Entre :

L'UIMM Côte-d'Or,

D'une part, et

La CFDT Côte-d'Or ;

La CFE-CGC Côte-d'Or ;

La CFTC Côte-d'Or,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit dans le cadre de la négociation annuelle pour l'année 2015 portant sur les salaires dans les industries de la métallurgie de la Côte-d'Or.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Rémunérations minimales garanties annuelles (RMGA)*

Il est institué, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, un barème des rémunérations minimales garanties annuelles définies à l'article 39.4 de la convention collective ci-dessus désignée.

Les rémunérations minimales garanties annuelles sont fixées pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I.

Il est rappelé que, conformément à l'article 39.4 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Côte-d'Or, il sera tenu compte, pour l'application des rémunérations minimales garanties annuelles, « de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté, prévue à l'article 39.3 de la présente convention ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;

- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- indemnisation de l’astreinte ;
- versement régularisateur éventuellement dû au titre de l’année antérieure.

En application de ce principe, sont exclues de l’assiette de vérification :

- les sommes découlant de la législation sur l’intéressement et sur la participation et n’ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ».

## **Article 2**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur du point (VP)*

La valeur du point est fixée à 4,72 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) définies à l’article 39.2 de la convention collective ci-dessus désignée pour les ouvriers, les administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d’application est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Ce barème figure en annexe II.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent notamment de base de calcul à la prime d’ancienneté définie à l’article 39.3.

## **Article 3**

### *Indemnité de panier*

Les parties tiennent à rappeler les stipulations de l’article 39.8 de la convention collective, qui prévoit expressément que : « Le personnel dont l’amplitude de travail est au moins égale à 7 h 30 dans un horaire tel que défini à l’article 34.1 bénéficie d’une indemnité de panier égale au double du montant horaire du minimum garanti institué par la loi du 2 janvier 1970.

La même indemnité est accordée au salarié qui, après avoir effectué dans la journée son horaire normal de travail, effectue exceptionnellement après 21 heures au moins 4 heures de travail. »

Les parties tiennent également à rappeler que, conformément aux dispositions de l’article L. 3231-12 du code du travail, le minimum garanti visé à l’article 39.8 susvisé est déterminé par décret pris par les pouvoirs publics.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le minimum garanti est fixé à 3,52 € en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. En conséquence, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, le montant de l’indemnité de panier visée à l’article 39.8 susmentionné s’élève à 7,04 €.

## **Article 4**

### *Calendrier de négociation*

Conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les parties conviennent d’ouvrir la prochaine réunion de négociation territoriale de branche sur les salaires minimaux et la valeur du point courant juin 2016.

## **Article 5**

### *Notification, formalités de dépôt et demande d’extension*

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d’exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l’article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM Côte-d'Or, qui tiendra les organisations représentatives informées de l'état d'avancement de cette demande ainsi que de la décision des services centraux du ministre chargé du travail.

Fait à Dijon, le 26 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Barème des rémunérations minimales garanties annuelles brutes (RMGA) des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise au 1<sup>er</sup> janvier 2015

Base horaire hebdomadaire : 35 heures de travail effectif.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	FILIÈRES			
			Ouvrier	Administratif et technicien	Agent de maîtrise	Agent de maîtrise d'atelier
I	1	140	17 491	17 491		
	2	145	17 510	17 510		
	3	155	17 603	17 603		
II	1	170	17 720	17 720		
	2	180		17 874		
	3	190	18 098	18 098		
III	1	215	18 557	18 557	18 557	18 557
	2	225		19 025		
	3	240	19 649	19 649	19 649	19 649
IV	1	255	20 772	20 772	20 772	20 772
	2	270	21 744	21 744		
	3	285	22 825	22 825	22 825	22 825
V	1	305		24 541	24 541	24 541
	2	335		26 248	26 248	26 248
	3	365		28 712	28 712	28 712
	3	395		29 798	29 798	29 798

## ANNEXE II

### Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise au 1<sup>er</sup> juillet 2015

Base horaire hebdomadaire : 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 4,72 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIF et technicien		OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER		
			RMH	Catégorie	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Catégorie	RMH	RMH	Maj. 7 %	Total RMH	
I	1	140	660,80	O1	660,80	33,04	693,84						
	2	145	684,40	O2	684,40	34,22	718,62						
	3	155	731,60	O3	731,60	36,58	768,18						
II	1	170	802,40	P1	802,40	40,12	842,52						
	2	180	849,60		849,60	42,48	892,08						
	3	190	896,80	P2	896,80	44,84	941,64						
III	1	215	1 014,80	P3	1 014,80	50,74	1 065,54	AM1		1 014,80	71,04	1 085,84	
	2	225	1 062,00		1 062,00	53,10	1 115,10			1 062,00			
	3	240	1 132,80	TA1	1 132,80	56,64	1 189,44	AM2		1 132,80	79,30	1 212,10	
IV	1	255	1 203,60	TA2	1 203,60	60,18	1 263,78	AM3	1 203,60	1 203,60	84,25	1 287,85	
	2	270	1 274,40	TA3	1 274,40	63,72	1 338,12		1 274,40	1 274,40			
	3	285	1 345,20	TA4	1 345,20	67,26	1 412,46	AM4	1 345,20	1 345,20	94,16	1 439,36	

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER		
			RMH	Catégorie	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Catégorie	RMH	RMH	Maj. 7 %	Total RMH
V	1	305	1 439,60					AM5	1 439,60	1 439,60	100,77	1 540,37
	2	335	1 581,20					AM6	1 581,20	1 581,20	110,68	1 691,88
	3	365	1 722,80					AM7	1 722,80	1 722,80	120,60	1 843,40
		395	1 864,40						1 864,40	1 864,40	130,51	1 994,91
Nota. – Pour chacune des filières administratifs et techniciens, ouvriers, agents de maîtrise et agents de maîtrise d'atelier, les RMH à retenir pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté sont celles apparaissant en gras.												



**Convention collective départementale**

**IDCC : 948. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Orne)**

**(6 octobre 1977)**

(Etendue par arrêté du 24 août 1979,  
*Journal officiel* du 13 novembre 1979)

**ACCORD DU 27 MAI 2015**

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS  
POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550756M

IDCC : 948

**PRÉAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 17 janvier 1991.

Il fixe les taux effectifs garantis annuels applicables à partir de l'année 2015. Ces taux sont sans incidence sur les rémunérations mensuelles et ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

**Article 1<sup>er</sup>**

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Orne, un barème unique des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnels visées à l'accord national du 21 juillet 1975 relatif aux classifications dans les conditions de l'accord du 17 janvier 1991. Les taux effectifs garantis annuels ne s'appliquent donc pas aux travailleurs à domicile.

Le barème institué par le présent accord constitue la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle les salariés ne peuvent être rémunérés et sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans, aux handicapés lorsque leur handicap ne leur permet pas l'exercice normal de leur activité ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative, réglementaire ou conventionnelle.

Les taux effectifs garantis annuels étant fixés pour la durée légale du travail en vigueur à la date de conclusion du présent accord, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en particulier, supporter les majorations légales pour les heures supplémentaires.

La rémunération annuelle minimale sera calculée au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de départ de l'entreprise en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de changement de classification.

S'agissant de salaires annuels minimaux garantis, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat.

S'il apparaît que la totalité des éléments de rémunération à prendre en considération aboutit à un résultat inférieur au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié percevra un complément de salaire égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération garantie telle qu'il doit en bénéficier en application du présent accord.

## Article 2

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, y compris les primes et gratifications ayant un caractère périodique ainsi que toutes les compensations pour réduction d'horaire.

A l'exception :

- de la prime d'ancienneté telle que définie par rapport à la valeur du point à l'article 44 de la convention collective ;
- des primes prévues aux articles 47, 48, 49 et 50 de la convention collective ;
- des sommes ayant un caractère de remboursement de frais ;
- des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement.

## Article 3

A partir de l'année 2015 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème unique, base mensualisée 151,67 heures, pour l'ensemble des différentes catégories professionnelles s'établit comme suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	TEGA 2015
140	17 530
145	17 540
155	17 550
170	17 640
180	17 670
190	17 990
215	18 200
225	18 300
240	19 045
255	19 910
270	21 050
285	22 015
305	23 390
335	25 875
365	28 060
395	30 010

## Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année 2015.

## Article 5

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Alençon et à la DIRECCTE, unité territoriale de l'Orne, à Alençon.

Fait à Alençon, le 27 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

UIMM Normandie-Sud.

### **Syndicats de salariés :**

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

**Convention collective départementale**

**IDCC : 948. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Orne)**

**(6 octobre 1977)**

(Etendue par arrêté du 24 août 1979,  
*Journal officiel* du 13 novembre 1979)

**ACCORD DU 27 MAI 2015  
RELATIF À LA VALEUR DU POINT  
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550757M  
IDCC : 948

**PRÉAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 17 janvier 1991.

Il fixe la valeur des rémunérations minimales hiérarchiques qui sont retenues désormais simplement comme base de calcul de la prime d'ancienneté et des primes conventionnelles qui y sont rattachées.

**Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point est fixée à 4,40 € au 1<sup>er</sup> septembre 2015 (paie correspondant aux périodes travaillées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015), pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

**Article 2**

Sont annexées au présent barème les primes d'ancienneté pour les différents coefficients des différentes catégories professionnelles pour leur valeur au 1<sup>er</sup> septembre 2015, pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

**Article 3**

Les rémunérations minimales hiérarchiques de référence incluent toutes les compensations pour réduction d'horaire.

**Article 4**

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Alençon et à la DIRECCTE, unité territoriale de l'Orne, à Alençon.

Fait à Alençon, le 27 mai 2015

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

UIMM Normandie-Sud.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

## ANNEXE

### BASE MENSUELLE SERVANT DE CALCUL À LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Valeur du point : 4,40 €.

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

#### Tableau des rémunérations minimales hiérarchiques

*(En euros.)*

NIV.	ÉCHELON		COEF.	OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise		AGENT de maîtrise d'atelier	
I	1	O1	140	646,80	616				
	2	O2	145	669,90	638				
	3	O3	155	716,10	682				
II	1	P1	170	785,40	748				
	2		180		792				
	3	P2	190	877,80	836				
III	1	P3	215	993,30	946	AM1	946	AM1	1 012,22
	2		225		990				
	3	TA1	240	1 108,80	1 056	AM2	1 056	AM2	1 129,92
IV	1	TA2	255	1 178,10	1 122	AM3	1 122	AM3	1 200,54
	2	TA3	270	1 247,40	1 188				
	3	TA4	285	1 316,70	1 254	AM4	1 254	AM4	1 341,78
V	1		305		1 342	AM5	1 342	AM5	1 435,94
	2		335		1 474	AM6	1 474	AM6	1 577,18
	3		365		1 606	AM7	1 606	AM7	1 718,42

# **Prime mensuelle d'ancienneté « ouvriers »**

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

Valeur du point : 4,40 €.

*(En euros.)*

NIVEAU	COEF.	ÉCH.	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
			3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	140	1	19,40	25,87	32,34	38,81	45,28	51,74	58,21	64,68	71,15	77,62	84,08	90,55	97,02
	145	2	20,10	26,80	33,50	40,19	46,89	53,59	60,29	66,99	73,69	80,39	87,09	93,79	100,49
	155	3	21,48	28,64	35,81	42,97	50,13	57,29	64,45	71,61	78,77	85,93	93,09	100,25	107,42
II	170	1	23,56	31,42	39,27	47,12	54,98	62,83	70,69	78,54	86,39	94,25	102,10	109,96	117,81
	180	2													
	190	3	26,33	35,11	43,89	52,67	61,45	70,22	79,00	87,78	96,56	105,34	114,11	122,89	131,67
III	215	1	29,80	39,73	49,67	59,60	69,53	79,46	89,40	99,33	109,26	119,20	129,13	139,06	149,00
	225	2													
	240	3	33,26	44,35	55,44	66,53	77,62	88,70	99,79	110,88	121,97	133,06	144,14	155,23	166,32
IV	255	1	35,34	47,12	58,91	70,69	82,47	94,25	106,03	117,81	129,59	141,37	153,15	164,93	176,72
	270	2	37,42	49,90	62,37	74,84	87,32	99,79	112,27	124,74	137,21	149,69	162,16	174,64	187,11
	285	3	39,50	52,67	65,84	79,00	92,17	105,34	118,50	131,67	144,84	158,00	171,17	184,34	197,51
V	305	1													
	335	2													
	365	3													

# **Prime mensuelle d'ancienneté « administratifs, techniciens et agents de maîtrise »**

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

Valeur du point : 4,40 €.

*(En euros.)*

NIVEAU	COEF.	ÉCH.	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
			3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	140	1	18,48	24,64	30,80	36,96	43,12	49,28	55,44	61,60	67,76	73,92	80,08	86,24	92,40
	145	2	19,14	25,52	31,90	38,28	44,66	51,04	57,42	63,80	70,18	76,56	82,94	89,32	95,70
	155	3	20,46	27,28	34,10	40,92	47,74	54,56	61,38	68,20	75,02	81,84	88,66	95,48	102,30
II	170	1	22,44	29,92	37,40	44,88	52,36	59,84	67,32	74,80	82,28	89,76	97,24	104,72	112,20
	180	2	23,76	31,68	39,60	47,52	55,44	63,36	71,28	79,20	87,12	95,04	102,96	110,88	118,80
	190	3	25,08	33,44	41,80	50,16	58,52	66,88	75,24	83,60	91,96	100,32	108,68	117,04	125,40
III	215	1	28,38	37,84	47,30	56,76	66,22	75,68	85,14	94,60	104,06	113,52	122,98	132,44	141,90
	225	2	29,70	39,60	49,50	59,40	69,30	79,20	89,10	99,00	108,90	118,80	128,70	138,60	148,50
	240	3	31,68	42,24	52,80	63,36	73,92	84,48	95,04	105,60	116,16	126,72	137,28	147,84	158,40
IV	255	1	33,66	44,88	56,10	67,32	78,54	89,76	100,98	112,20	123,42	134,64	145,86	157,08	168,30
	270	2	35,64	47,52	59,40	71,28	83,16	95,04	106,92	118,80	130,68	142,56	154,44	166,32	178,20
	285	3	37,62	50,16	62,70	75,24	87,78	100,32	112,86	125,40	137,94	150,48	163,02	175,56	188,10
V	305	1	40,26	53,68	67,10	80,52	93,94	107,36	120,78	134,20	147,62	161,04	174,46	187,88	201,30
	335	2	44,22	58,96	73,70	88,44	103,18	117,92	132,66	147,40	162,14	176,88	191,62	206,36	221,10
	365	3	48,18	64,24	80,30	96,36	112,42	128,48	144,54	160,60	176,66	192,72	208,78	224,84	240,90



# **Prime mensuelle d'ancienneté « agents de maîtrise d'atelier »**

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

Valeur du point : 4,40 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEF.	ÉCH.	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
			3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
I	140	1													
	145	2													
	155	3													
II	170	1													
	180	2													
	190	3													
III	215	1	30,37	40,49	50,61	60,73	70,86	80,98	91,10	101,22	111,34	121,47	131,59	141,71	151,83
	225	2													
	240	3	33,90	45,20	56,50	67,80	79,09	90,39	101,69	112,99	124,29	135,59	146,89	158,19	169,49
IV	255	1	36,02	48,02	60,03	72,03	84,04	96,04	108,05	120,05	132,06	144,06	156,07	168,08	180,08
	270	2													
	285	3	40,25	53,67	67,09	80,51	93,92	107,34	120,76	134,18	147,60	161,01	174,43	187,85	201,27
V	305	1	43,08	57,44	71,80	86,16	100,52	114,88	129,23	143,59	157,95	172,31	186,67	201,03	215,39
	335	2	47,32	63,09	78,86	94,63	110,40	126,17	141,95	157,72	173,49	189,26	205,03	220,81	236,58
	365	3	51,55	68,74	85,92	103,11	120,29	137,47	154,66	171,84	189,03	206,21	223,39	240,58	257,76

**Convention collective départementale**

IDCC : 930. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES CONNEXES**  
**(Sarthe)**

**(8 mars 1977)**

(Etendue par arrêté du 20 novembre 1978,  
*Journal officiel* du 16 janvier 1979)

**AVENANT DU 26 JUIN 2015**

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES EFFECTIVES GARANTIES,  
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES

POUR L'ANNÉE **2015**

NOR : ASET1550741M

IDCC : 930

Entre :

L'UIMM de la Sarthe,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**GARANTIES ANNUELLES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE**

**Article 1<sup>er</sup>**

Les garanties annuelles de rémunération effective, telles que définies à l'article 14, paragraphe *b*, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective sont fixées, à compter de l'année 2015, sur la base du barème suivant :

Base 151,67 heures pour un horaire de travail effectif de 35 heures.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
I	1	140	17 545
	2	145	17 555
	3	155	17 567

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
II	1	170	17 602
	2	180	17 665
	3	190	18 089
III	1	215	18 825
	2	225	19 468
	3	240	20 057
IV	1	255	20 825
	2	270	21 831
	3	285	22 835
V	1	305	24 839
	2	335	27 060
	3	365	29 612
		395	31 995

## Article 2

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

## Article 3

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des garanties annuelles de rémunération effective.

## TITRE II

### RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

## Article 1<sup>er</sup>

La valeur du point servant de base au calcul des rémunérations minimales hiérarchiques, telles que définies à l'article 14, paragraphe a, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, est fixée comme suit : 4,89 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

## Article 2

En application de l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, les primes d'ancienneté seront calculées sur la base des rémunérations minimales hiérarchiques.

## Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

#### **Article 4**

Le barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures, est annexé au présent avenant.

#### **Article 5**

Les rémunérations minimales hiérarchiques tiennent compte des compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### **TITRE III**

#### **INDEMNITÉ DE PANIER**

En application de l'article 22 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, l'indemnité de panier se trouve portée à 6,77 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### **TITRE IV**

#### **PUBLICITÉ**

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait au Mans, le 26 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 4,89 €

Indemnité de panier au 1<sup>er</sup> janvier 2016 : 6,77 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIF technicien colonne 1	OUVRIER + 5 % sur colonne 1 (*)	AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER + 7 % sur colonne 1 (*)
I	1	140	684,60	$684,60 + 34,23 = 718,83$	
	2	145	709,05	$709,05 + 35,45 = 744,50$	
	3	155	757,95	$757,95 + 37,90 = 795,85$	
II	1	170	831,30	$831,30 + 41,57 = 872,87$	
	2	180	880,20		
	3	190	929,10	$929,10 + 46,46 = 975,56$	
III	1	215	1 051,35	$1\ 051,35 + 52,57 = 1\ 103,92$	$1\ 051,35 + 73,59 = 1\ 124,94$
	2	225	1 100,25		
	3	240	1 173,60	$1\ 173,60 + 58,68 = 1\ 232,28$	$1\ 173,60 + 82,15 = 1\ 255,75$
IV	1	255	1 246,95	$1\ 246,95 + 62,35 = 1\ 309,30$	$1\ 246,95 + 87,29 = 1\ 334,24$
	2	270	1 320,30	$1\ 320,30 + 66,02 = 1\ 386,32$	
	3	285	1 393,65	$1\ 393,65 + 69,68 = 1\ 463,33$	$1\ 393,65 + 97,56 = 1\ 491,21$
V	1	305	1 491,45		$1\ 491,45 + 104,40 = 1\ 595,85$
	2	335	1 638,15		$1\ 638,15 + 114,67 = 1\ 752,82$
	3	365	1 784,85		$1\ 784,85 + 124,94 = 1\ 909,79$
		395	1 931,55		$1\ 931,55 + 135,21 = 2\ 066,76$
(*) Majoration résultant de l'accord national du 30 janvier 1980.					

## Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 4,89 €.

*Tableau I. – Administratifs et techniciens*

(En euros.)

ÉCHELLE finale	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	684,60	20,54	27,38	34,23	41,08	47,92	54,77	61,61	68,46	75,31	82,15	89,00	95,84	102,69
145	709,05	21,27	28,36	35,45	42,54	49,63	56,72	63,81	70,91	78,00	85,09	92,18	99,27	106,36
155	757,95	22,74	30,32	37,90	45,48	53,06	60,64	68,22	75,80	83,37	90,95	98,53	106,11	113,69
170	831,30	24,94	33,25	41,57	49,88	58,19	66,50	74,82	83,13	91,44	99,76	108,07	116,38	124,70
180	880,20	26,41	35,21	44,01	52,81	61,61	70,42	79,22	88,02	96,82	105,62	114,43	123,23	132,03
190	929,10	27,87	37,16	46,46	55,75	65,04	74,33	83,62	92,91	102,20	111,49	120,78	130,07	139,37
215	1 051,35	31,54	42,05	52,57	63,08	73,59	84,11	94,62	105,14	115,65	126,16	136,68	147,19	157,70
225	1 100,25	33,01	44,01	55,01	66,02	77,02	88,02	99,02	110,03	121,03	132,03	143,03	154,04	165,04
240	1 173,60	35,21	46,94	58,68	70,42	82,15	93,89	105,62	117,36	129,10	140,83	152,57	164,30	176,04
255	1 246,95	37,41	49,88	62,35	74,82	87,29	99,76	112,23	124,70	137,16	149,63	162,10	174,57	187,04
270	1 320,30	39,61	52,81	66,02	79,22	92,42	105,62	118,83	132,03	145,23	158,44	171,64	184,84	198,05
285	1 393,65	41,81	55,75	69,68	83,62	97,56	111,49	125,43	139,37	153,30	167,24	181,17	195,11	209,05
305	1 491,45	44,74	59,66	74,57	89,49	104,40	119,32	134,23	149,15	164,06	178,97	193,89	208,80	223,72
335	1 638,15	49,14	65,53	81,91	98,29	114,67	131,05	147,43	163,82	180,20	196,58	212,96	229,34	245,72
365	1 784,85	53,55	71,39	89,24	107,09	124,94	142,79	160,64	178,49	196,33	214,18	232,03	249,88	267,73
395	1 931,55	57,95	77,26	96,58	115,89	135,21	154,52	173,84	193,16	212,47	231,79	251,10	270,42	289,73

Tableau II. – Ouvriers

(En euros.)

ÉCHELLE finale	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	718,83	21,56	28,75	35,94	43,13	50,32	57,51	64,69	71,88	79,07	86,26	93,45	100,64	107,82
145	744,50	22,34	29,78	37,23	44,67	52,12	59,56	67,01	74,45	81,90	89,34	96,79	104,23	111,68
155	795,85	23,88	31,83	39,79	47,75	55,71	63,67	71,63	79,58	87,54	95,50	103,46	111,42	119,38
170	872,87	26,19	34,91	43,64	52,37	61,10	69,83	78,56	87,29	96,02	104,74	113,47	122,20	130,93
180														
190	975,56	29,27	39,02	48,78	58,53	68,29	78,04	87,80	97,56	107,31	117,07	126,82	136,58	146,33
215	1 103,92	33,12	44,16	55,20	66,24	77,27	88,31	99,35	110,39	121,43	132,47	143,51	154,55	165,59
225														
240	1 232,28	36,97	49,29	61,61	73,94	86,26	98,58	110,91	123,23	135,55	147,87	160,20	172,52	184,84
255	1 309,30	39,28	52,37	65,46	78,56	91,65	104,74	117,84	130,93	144,02	157,12	170,21	183,30	196,39
270	1 386,32	41,59	55,45	69,32	83,18	97,04	110,91	124,77	138,63	152,49	166,36	180,22	194,08	207,95
285	1 463,33	43,90	58,53	73,17	87,80	102,43	117,07	131,70	146,33	160,97	175,60	190,23	204,87	219,50
305														
335														
365														
395														

Tableau III. – Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

ÉCHELLE finale	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140														
145														
155														
170														
180														
190														
215	1 124,94	33,75	45,00	56,25	67,50	78,75	90,00	101,25	112,49	123,74	134,99	146,24	157,49	168,74
225														
240	1 255,75	37,67	50,23	62,79	75,35	87,90	100,46	113,02	125,58	138,13	150,69	163,25	175,81	188,36
255	1 334,24	40,03	53,37	66,71	80,05	93,40	106,74	120,08	133,42	146,77	160,11	173,45	186,79	200,14
270														
285	1 491,21	44,74	59,65	74,56	89,47	104,38	119,30	134,21	149,12	164,03	178,94	193,86	208,77	223,68
305	1 595,85	47,88	63,83	79,79	95,75	111,71	127,67	143,63	159,59	175,54	191,50	207,46	223,42	239,38
335	1 752,82	52,58	70,11	87,64	105,17	122,70	140,23	157,75	175,28	192,81	210,34	227,87	245,39	262,92
365	1 909,79	57,29	76,39	95,49	114,59	133,69	152,78	171,88	190,98	210,08	229,17	248,27	267,37	286,47
395	2 066,76	62,00	82,67	103,34	124,01	144,67	165,34	186,01	206,68	227,34	248,01	268,68	289,35	310,01



---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150340-000815

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---