

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/34 DU 10 SEPTEMBRE 2016

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

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

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/34

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : avenant n° 44 du 15 juin 2016 relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance »	7
Automobile (services) : accord du 22 juin 2016 relatif au RNCSA et au RNQSA pour l'année 2017	10
Automobile (services) : accord du 22 juin 2016 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2017	68
Automobile (services) : avenant n° 77 du 22 juin 2016 relatif à l'adaptation de la convention collective en fonction des évolutions législatives.....	70
Automobile (services) : avenant n° 78 du 6 juillet 2016 relatif aux salaires minima.....	77
Banque : accord du 30 mai 2016 relatif à la sécurité des points de vente bancaires.....	80
Banque populaire : accord du 6 juillet 2016 relatif aux conditions de vie au travail.....	91
Bâtiment (Pays de la Loire [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 30 juin 2016 relatif aux indemnités de repas et de petits déplacements au 1^{er} octobre 2016.....	101
Collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métro- vérificateurs : accord n° 77 du 6 juillet 2016 relatif aux salaires au 1^{er} juillet 2016 (national et Ile-de-France)	103
Distributeurs conseils hors domicile (boissons) : accord n° 2016-03 du 16 juin 2016 rela- tif à la désignation de l'OPCA.....	105
Habillement (succursales) : accord du 20 juin 2016 relatif aux classifications profession- nelles	107
Hôtellerie de plein air : avenant n° 34 du 11 juillet 2016 relatif au caractère saisonnier d'un établissement	138
Laitière (industrie) : accord du 6 juillet 2016 relatif aux rémunérations conventionnelles au 1^{er} juillet 2016	140
Laitière (industrie) : avenant n° 1 du 6 juillet 2016 à l'annexe I <i>quater</i> relatif à la prime d'ancienneté	145
Laitière (industrie) : avenant n° 19 du 6 juillet 2016 à l'annexe I <i>ter</i> relatif à la prime d'an- cienneté.....	147

Laitière (industrie) : avenant n° 34 du 6 juillet 2016 à l'annexe I <i>bis</i> relatif aux ressources annuelles minimales au 1^{er} juillet 2016	151
Laitière (industrie) : avenant n° 46 du 6 juillet 2016 à l'annexe I relatif aux salaires au 1^{er} juillet 2016.....	154
Manutention ferroviaire et travaux connexes : avenant du 12 juillet 2016 à l'accord du 29 juin 2015 relatif au régime professionnel de frais de santé.....	157
Manutention ferroviaire et travaux connexes : avenant n° 23 du 12 juillet 2016 à l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 relatif au régime de prévoyance des non-cadres	159
Manutention ferroviaire et travaux connexes : avenant n° 24 du 12 juillet 2016 à l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 relatif au régime de prévoyance des non-cadres	162
Métallurgie (Belfort-Montbéliard) : accord du 8 juillet 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2016	165
Métallurgie (Haute-Saône) : accord du 11 juillet 2016 relatif aux salaires minima et aux primes pour l'année 2016.....	172
Missions locales et PAIO : accord du 15 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime collectif complémentaire santé.....	179
Missions locales et PAIO : avenant n° 58 du 17 février 2016 relatif au régime collectif complémentaire santé.....	191
Portage de presse : accord du 11 mai 2016 relatif au régime de prévoyance.....	193
Spectacle vivant (secteur privé) : accord du 24 mai 2016 relatif aux plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé.....	197
Sport : avenant n° 111 du 30 juin 2016 relatif à la prévoyance	199

Brochure n° 3076

Convention collective nationale

IDCC : 1686. – **COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

AVENANT N° 44 DU 15 JUIN 2016
RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TITRE V « PRÉVOYANCE »

NOR : ASET1650815M

IDCC : 1686

Entre

FENACEREM

FEDELEC

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de réexaminer le régime de prévoyance en vigueur au cours de l'année 2016 tel que prévu par l'article 10 du titre V « Prévoyance » de la convention collective et, à cet effet, de respecter la procédure de mise en concurrence de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Dans l'attente des résultats du réexamen du régime, ils ont décidé, au vu de la situation financière actuelle du régime et avec l'objectif d'accompagner les entreprises et salariés de la branche, de faire évoluer les cotisations du régime de prévoyance tout en prenant en compte le nouveau dispositif de portabilité des droits instauré par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Les articles 1^{er} et 7 du titre V « Prévoyance » de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, électronique et équipement ménager sont modifiés en conséquence.

Article 1^{er}

Modification de l'article 1^{er} du titre V « Prévoyance » de la convention collective

Il est ajouté un article 1.2 à la convention collective instituant un régime de prévoyance :

« Article 1.2

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie du maintien à titre gratuit de la couverture du régime de prévoyance dans les conditions déterminées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale reproduites ci-après :

- 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 du 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, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- 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 ;
- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail. »

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après.

1. Garanties maintenues

Les garanties maintenues sont les garanties prévues aux articles :

- article 2 “Garantie décès. – Invalidité absolue et définitive” ;
- article 3 “Garantie incapacité de travail. – Invalidité” ;
- article 4 “Garantie maternité” ;
- article 5 “Rente de conjoint survivant”.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme

assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire 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 des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

4. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur. »

Article 2

*Modification de l'article 7 intitulé « Cotisation »
du titre V « Prévoyance » de la convention collective*

L'article 7 intitulé « Cotisation » est désormais rédigé comme suit :

« Article 7

Cotisation

Le taux global de la cotisation à l'assurance des garanties décès, invalidité absolue et définitive, incapacité de travail, invalidité, maternité et rente de conjoint survivant (ou de partenaire lié par un Pacs ou de concubin) prévues aux articles 2, 3, 4 et 5 du titre V "Prévoyance" est fixé à 1,01 % du salaire annuel brut à compter du 1^{er} avril 2016.

Ce taux inclut le financement de la portabilité des droits telle que définie à l'article 1.2 du titre V "Prévoyance".

La cotisation est répartie entre l'employeur et le salarié à raison de 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié.

Dans sa quote-part, le salarié finance intégralement la "garantie incapacité de travail" prévue à l'article 7 du titre V "Prévoyance" de la convention collective nationale susvisée. »

Article 3

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au 1^{er} avril 2016.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 15 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

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 22 JUIN 2016
RELATIF AU RNCSA ET AU RNQSA POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1650829M

IDCC : 1090

Entre
CNPA
FFC
FNAA
FNCRM
UNIDEC
SPP
GNESA
SNCTA

D'une part, et

FM CFE-CGC
FGMM CFDT
FCM FO
CFTC métal
FTM CGT

D'autre part,

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 22 juin 2016,
il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Répertoire des certifications

Le RNCSA ci-annexé entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Article 2

Répertoire des qualifications

Les 33 fiches de qualification ci-annexées seront incorporées au RNQSA à la date du 1^{er} janvier 2017. Les modifications apportées sont repérées en caractères italiques gras dans le corps des fiches. Les fiches nouvelles sont repérées par leur intitulé, qui figure en caractères italiques gras.

Les 24 fiches de qualification des cadres sont modifiées comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2017 :

- la rubrique 4 « Extensions possibles dans la qualification » est supprimée pour être remplacée par l'actuelle rubrique 5 « Classement » ;
- la rubrique suivante est créée : « 5. Degrés de progression : les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5.02 *d.* »

Article 3

Procédures

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

Fait à Suresnes, le 22 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2017

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 Démoniteur automobile spécialiste.

CQP Opérateur spécialiste service rapide.

CQP Mécanicien spécialiste automobile.

CQP Mécanicien spécialiste motocycles.

CQP Tôlier spécialiste.

CQP Peintre spécialiste.

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

CQP Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels.

CQP Dépanneur-remorqueur PL.

CQP Mécanicien spécialiste cycles.

CQP Rénovateur véhicules d'occasion.

CQP Agent d'opérations location spécialiste.

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

Titre professionnel : enseignant de la conduite et de la sécurité routière.

CQP Technicien électronicien électricien automobile.

CQP Technicien confirmé motocycles.

CQP Tôlier confirmé.

CQP Peintre confirmé.

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

CQP Vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires.
CQP Vendeur.
CQP Démoniteur automobile confirmé.
CQP Technicien confirmé mécanique automobile.
CQP Contrôleur technique confirmé VL.
CQP Contrôleur technique confirmé PL.
CQP Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels.
CQP Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels.
CQP Technicien garantie après-vente.

Série 4

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

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

Titre professionnel : enseignant de la conduite et de la sécurité routière, avec certificat complémentaire de spécialisation « groupe lourd » ou « deux-roues ».

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 3B.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 3B.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 Maintenance des véhicules :
– option A : voitures particulières ;

- option B : véhicules de transport routier ;
- option C : 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 (dont option VUI).

CQP Réceptionnaire après-vente du domaine d'activité de la carrosserie-peinture.

CQP Chef d'équipe atelier (dont option VUI).

CQP Chef d'équipe atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture.

CQP Chef d'équipe vente pièces de rechange et accessoires.

CQP Chef de secteur vente itinérante pièces de rechange et accessoires.

CQP Chef d'équipe préparation livraison.

CQP Chef de station-service.

CQP Chef d'équipe atelier en démontage recyclage automobile.

CQP Chef de centre de contrôle technique VL.

CQP Chef de centre de contrôle technique PL.

CQP Chef de groupe opérationnel.

CQP Responsable d'exploitation de stationnement.

CQP Chef d'équipe motocycles.

CQP Agent de maîtrise atelier.

Série 7

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

graphie 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 d'atelier ou Contremaître d'atelier (dont option VUI).

CQP Gestionnaire d'atelier ou Contremaître d'atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture.

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, 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 projet.

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 : majeure « E-marketing, mobilités, automobile ».

Bachelor : management international, option commerce automobile (EMN).

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 (dont option VUI).

CQP Cadre technique pièces de rechange et accessoires.

CQP Adjoint au chef après-vente ou Responsable d'atelier (dont option VUI).

CQP Chef après-vente (dont option VUI).

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.

Série 9 : 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
CACES R389 : 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) ; 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 ; 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 ; 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 ; Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 5 chariots élévateurs à mât rétractable ; 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	Ministère du travail : direction générale du travail
CACES R390 : Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R390 grues auxiliaires de chargement de véhicules option télécommande	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
Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) – transport de marchandises	Ministère des transports
Formation continue obligatoire (FCO) – transport de marchandises	Ministère des transports
Service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes de niveau 1 (SSIAP 1) – diplôme d'agent de service	Ministère de l'intérieur
Service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes de niveau 2 (SSIAP 2) – diplôme de chef d'équipe	Ministère de l'intérieur

CERTIFICATIONS/HABILITATIONS	AUTORITÉ LÉGITIME
Service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes de niveau 3 (SSIAP 3) – diplôme de chef de service	Ministère de l'intérieur

Catégorie B : norme 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

Série10 : 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 la catégorie A, B ou C visée, 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'habilitations ou de certifications :

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 (exemple : 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 (exemple : 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. Le tronc commun du BEPECASER est supprimé à compter du 1^{er} janvier 2017 ; les mentions « groupe lourd » et « deux-roues » resteront accessibles jusqu'à fin 2019.

BTS : brevet de technicien supérieur.

CAP : certificat d'aptitude professionnelle.

CNAM : Conservatoire national des arts et métiers.

CQP : certificat de qualification professionnelle.

DCG : diplôme de comptabilité et de gestion.

DUT : diplôme universitaire de technologie.

EMN : école de management de Normandie.

EPCRA : école professionnelle du commerce des réseaux automobiles.

ESCRA : école supérieure du commerce des réseaux automobiles.

ESSCA : école supérieure des sciences commerciales d'Angers.

GNFA : groupement national pour la formation automobile.

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

A.6.7

OPÉRATEUR VITRAGE SPÉCIALISTE

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur vitrage spécialiste.

2. Objet de la qualification :

L'opérateur vitrage spécialiste assure le remplacement et les réparations courantes de vitrages sur tous types de véhicules en centre et en mobile.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

– réalisation de l'ensemble des interventions courantes de réparation et de remplacement de vitrages telles que les dépose et pose de pare-brise à joint ou collés, les démontage et remontage

de vitres latérales/lunette arrière, toit panoramique et autres vitrages, la réparation de pare-brise, les démontage/remontage/réglage des optiques de phares et le cas échéant leur rénovation, ainsi que le gravage de vitrages, la pose de protection de dépannage, le nettoyage des bris de verre dans le véhicule en toute autonomie en centre et en extérieur ;

- les opérations de réparation et de remplacement de vitrages mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

Remplacement et réglages d'accessoires liés au vitrage et/ou à la signalisation des véhicules.

B. – Activités de service :

- activités en relation avec l'organisation des interventions :
 - utilisation de la documentation technique ;
 - agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage et des équipements ;
 - agencement et équipement du véhicule - poste de travail pour l'intervention en mobile ;
 - application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise ;
 - gestion des paramètres de travail en extérieur, report de rendez-vous, sécurisation du périmètre de travail, gestion des déchets ;
 - organisation, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, de sa journée de travail ;
- activités en relation avec la gestion des interventions :
 - accueil et conseil de la clientèle en entreprise et chez le client ;
 - établissement de tous documents utiles ;
 - vente additionnelle en lien avec l'intervention ;
 - gestion de ses consommables ;
 - émission de la facturation ;
 - le cas échéant, encaissement pour les interventions en mobile.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Opérations courantes de dépose et repose d'équipements électronique, de sécurité et de confort liés au vitrage.

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 opérateur vitrage spécialiste (à créer) ;
- 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.

TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE AUTOMOBILE
TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE VÉHICULES UTILITAIRES
ET INDUSTRIELS

1. Dénomination de la qualification :

Technicien confirmé mécanique automobile.

Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels.

2. Objet de la qualification :

Réalisation de toutes activités de maintenance préventive et corrective :

- cas du VP : portant sur ensembles mécaniques du véhicule ;
- cas du VUI : portant sur ensembles mécaniques et équipements.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- diagnostic/dépose-pose/contrôle d'ensembles mécaniques ;
- réparation et réfection des moteurs thermiques, des organes de transmission (boîtes de vitesses, différentiels...) ;
- contrôle et réglage des trains roulants ;
- maintenance des circuits de climatisation sous réserve d'attestation d'aptitude ;
- 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 :

B1. Organisation de la maintenance :

- 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.

B2. Gestion de la maintenance :

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

C. – Particularités VUI :

- interventions sur systèmes pneumatiques et hydrauliques assurant la conduite/le confort et la sécurité des véhicules (freinage, suspension, direction, assistance...) ;
- diagnostic, maintenance et réfection d'équipements spécifiques.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- diagnostic et interventions sur systèmes électriques et électroniques du véhicule ;
- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules ;
- dépannage ou remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas, VP ou VUI) ;

- interventions sur véhicules électriques, hybrides et spécifiques ***ou sur tous systèmes gaz*** 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 ;
- remise en état complet mécanique et électrique.

Cas du VUI :

- identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons/groupes hydrauliques...) et à l'aménagement du véhicule ;
- réalisation des interventions.

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 :
 - bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier (selon le cas), préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;
 - CQP Technicien confirmé mécanique automobile ;
 - CQP Technicien confirmé mécanique 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 (fiche A.12.2) ;
- réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atelier (fiche A.20.1).

Transversale : voir panorama.

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 :

B1. Organisation de la maintenance :

- 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.

B2. Gestion de la maintenance :

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

C. – Particularités véhicules utilitaires et industriels :

- identification des processus de maintenance préventive ;
- maintenance et réparation d'organes/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 tous systèmes gaz** 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/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 motorcycle, 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.

A.9.7

OPÉRATEUR VITRAGE CONFIRMÉ

1. Dénomination de la qualification :

L'opérateur vitrage confirmé.

2. Objet de la qualification :

L'opérateur vitrage confirmé assure le remplacement et les réparations courantes et complexes de vitrages sur tous types de véhicules en centre et en mobile.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions courantes et complexes de réparation et de remplacement de vitrages telles que les déposer et poser de pare-brise à joint ou collés, les démonter et remonter de vitres latérales/lunette arrière, toit panoramique et autres vitrages, la réparation de tous types de pare-brise, les démonter/remonter/régler des optiques de phares et le cas échéant leur rénovation, ainsi que le gravage de vitrages, la pose de protection de dépannage, le nettoyage des bris de verre dans le véhicule en toute autonomie en centre et en extérieur ;

- les opérations de réparation et de remplacement de vitrages mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

Remplacement et réglages d'accessoires liés au vitrage et/ou à la signalisation des véhicules.

Opérations courantes et complexes de dépose et repose d'équipements électroniques de sécurité et de confort liés au vitrage.

Utilisation d'outil de diagnostic pour la remise en conformité des équipements de confort liés au vitrage.

Utilisation d'outil de diagnostic pour la remise en conformité des équipements de sécurité liés au vitrage sous l'autorité du responsable.

B. – Activités de service :

Activités en relation avec l'organisation des interventions :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage et des équipements ;
- agencement et équipement du véhicule de service pour l'intervention en mobile ;
- gestion des paramètres de travail en extérieur, report de rendez-vous sécurisation du périmètre de travail, gestion des déchets ;
- application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise ;
- organisation, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, de sa journée de travail.

Activités en relation avec la gestion des interventions :

- accueil et conseil de la clientèle en entreprise et chez le client ;
- établissement de tous documents utiles ;
- établissement de devis, d'ordre de réparation ;
- vente additionnelle en lien avec l'intervention ;
- participation en soutien à la gestion des stocks ;
- émission de la facturation ;
- le cas échéant, encaissement pour les interventions en mobile.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Activités liées à la gestion de l'intervention :

- appui technique aux salariés de l'atelier ;
- tutorat de jeunes en formation alternée.

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 de la certification suivante : CQP Opérateur vitrage confirmé (à créer) ;
- 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.

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, de confort et de 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 :

B1. 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.

B2. 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.

B3. 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 :

C1. Particularités automobiles :

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

C2. Particularités véhicules utilitaires et industriels :

- identification des processus de maintenance préventive ;
- maintenance et réparation d'organes/d'équipements ;
- interventions sur véhicules électriques et spécifiques **ou sur tous systèmes gaz** 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/autocar.

C3. 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 :

Echelon 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.

RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE. – CHEF D'ÉQUIPE ATELIER CHEF D'ÉQUIPE MOTOCYCLES

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

Réceptionnaire après-vente.

Chef d'équipe atelier.

Chef d'équipe motocycles.

2. Objet de la qualification :

Le réceptionnaire accueille et conseille les clients du service après-vente.

Il réalise les activités visant le déclenchement des processus de maintenance, la restitution des véhicules aux clients, ainsi que la commercialisation de produits et services.

Le chef d'équipe atelier ou le chef d'équipe motocycles assure une fonction d'encadrement et éventuellement de réception.

Cette qualification peut constituer, pour un ouvrier professionnel confirmé, une promotion au-delà de l'échelon 12, dans une activité partagée entre l'exécution de travaux complexes sur véhicules, l'encadrement d'une petite équipe et le tutorat de jeunes en formation.

3. Contenu de la qualification :

A1. Activités en relation avec l'organisation de la maintenance :

- organisation et planification des interventions ;
- en relation avec les services de constructeur : transmission d'informations à caractère technique ou commercial ;
- mise à jour et classement de la documentation technique et commerciale ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

A2. Activités liées à la gestion de la maintenance :

- établissement de tous documents internes et comptables ;
- restitution du véhicule au client ;
- gestion des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- promotion des offres de services de l'entreprise.

Particularités : le réceptionnaire après-vente

Le réceptionnaire après-vente réalise les activités suivantes :

- accueil de la clientèle :
 - rédaction d'ordres de réparation/de commandes de travaux ;
 - proposition de forfaits/vente additionnelle de produits et services ;
- facturation/encaissement ;
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- tutorat de jeunes en formation alternée.

Particularités : le chef d'équipe atelier

En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- appui technique aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Particularités : le chef d'équipe motocycles

En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe motocycles réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- appui technique aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- accueil de la clientèle et restitution des véhicules ;
- rédaction d'ordres de réparation.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Réceptionnaire après-vente :

- gestion des véhicules de remplacement ;
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Chef d'équipe :

- accueil de la clientèle ;
 - rédaction d'ordres de réparation/de commandes de travaux ;
 - proposition de forfaits/vente additionnelle de produits et services ;
- facturation/encaissement ;
- prospection/développement et fidélisation de la clientèle.

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. 3B.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 :
 - ***BTS Maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles ;***
 - brevet de maîtrise : réparateur-gestionnaire en maintenance automobile ;
 - CQP Chef d'équipe atelier (***dont option VUI***) ;
 - CQP Chef d'équipe motocycles ;
 - CQP Réceptionnaire après-vente (***dont option VUI***) ;
- 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 d'atelier/contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche ACI1).

Transversale : voir panorama.

CHEF D'ÉQUIPE VITRAGE***CHEF D'ATELIER VITRAGE*****1. Dénomination de la qualification :**

Chef d'équipe vitrage.

Chef d'atelier vitrage.

2. Objet de la qualification :

Le chef d'équipe ou le chef d'atelier vitrage assure la fonction d'encadrement de l'équipe d'atelier.

Il organise et réalise le travail en atelier dans le respect des consignes, des procédures techniques et de sécurité.

3. Contenu de la qualification :**A. – Activités techniques :**

– maîtrise et réalise le cas échéant l'ensemble des interventions courantes et complexes de réparation et de remplacement de vitrages telles que les dépose et pose de pare-brise à joint ou collés, les démontage et remontage de vitres latérales/lunette arrière, toit panoramique et autres vitrages, la réparation de tous types de pare-brise, les démontage/remontage/réglage des optiques de phares et le cas échéant leur rénovation, ainsi que le gravage de vitrages, la pose de protection de dépannage, le nettoyage des bris de verre dans le véhicule sur tout type de véhicule en centre et en mobile.

B. – Activités de services :

Activités liées à l'organisation et à la gestion de l'atelier :

- respect des règles de protection des véhicules ;
- gestion de l'entretien de l'atelier et des outils mis à disposition (en centre et en mobile) ;
- application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise ;
- gestion des stocks de l'atelier ;
- respect du budget de l'atelier.

Activités liées à la relation client :

- accueil et conseil à la clientèle ;
- restitution du véhicule au client et explications sur les travaux réalisés ;
- ventes additionnelles de produits et de services ;
- établissement de devis, d'ordres de réparation ;
- satisfaction de la clientèle ;
- gestion des litiges clients ;
- encaissement.

Activités liées à la relation avec les apporteurs d'affaires :

- constitution et suivi des dossiers administratifs en lien avec les apporteurs d'affaires.

C. – Activités liées à l'encadrement d'équipe :

- organisation et contrôle du travail de l'équipe ;
- répartition des tâches et définition des priorités de ses collaborateurs ;
- vérification de l'application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens en vigueur dans l'entreprise ;
- appui technique aux collaborateurs de l'atelier ;

- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- réalisation des entretiens de ses collaborateurs.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Définies par l'entreprise en fonction des caractéristiques de son activité et de son mode d'organisation du travail.

5. Classement :

- 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. 3.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention de la certification suivante : CQP Chef d'équipe vitrage ou Chef d'atelier vitrage (à créer) ;
- 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.

A.23.1

GESTIONNAIRE D'ATELIER CONTREMAÎTRE D'ATELIER

1. Dénomination de la qualification (au choix) :

Gestionnaire d'atelier.

Contremaître d'atelier.

2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification 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 comporte plusieurs pôles (exemple : atelier/service rapide/carrosserie-peinture...), il participe à l'encadrement d'un pôle après-vente ;
- lorsque l'activité après-vente de l'entreprise est limitée, ne nécessitant 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.

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 ;
- 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 gestionnaire d'atelier/le contremaître 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 assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :

- encadrement de (des) l'équipe(s) d'atelier :
 - assistance au(x) réceptionnaire(s), au(x) chef(s) d'équipe ;
- appui technique aux collaborateurs/tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation aux négociations d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires, fournisseurs et clients grands comptes ;
- dans le cadre de la polyvalence dans une petite structure : gestion de la totalité des fonctions de réception clientèle, de gestion de l'équipe d'atelier, du suivi administratif.

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. 3B.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - **BTS Maintenance des véhicules (option A : voitures particulières, B : véhicules de transport routier ou C : motocycles)**, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP Gestionnaire **d'atelier** ou Contremaître d'atelier (**dont option VUI**) ;
- 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 technique d'atelier (fiche ACI1) ;
- adjoint au chef après-vente/responsable d'atelier (fiche ACII1).

Transversale : voir panorama.

ACI1

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 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 pôle(s) 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. 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.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l’article 5.02 d.

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 (**dont option VUI**) ;
- 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 ACII1) ;
- chef après-vente (fiche ACIII1).

Transversale : voir panorama.

ACII1

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 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. 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.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5.02 d.

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 (***dont option VUI***) ;
- 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 ACIII1).

Transversale : voir panorama.

ACIII1

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 de 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. 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.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5.02 d.

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 Chef après-vente (**dont option VUI**) ;
- 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.

B.20.1

RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE. – CHEF D'ÉQUIPE ATELIER

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

Réceptionnaire après-vente.

Chef d'équipe atelier.

2. Objet de la qualification :

Le réceptionnaire accueille et conseille les clients du service après-vente.

Il réalise les activités visant le déclenchement de remise en état du véhicule, la restitution des véhicules aux clients, ainsi que la commercialisation de produits et services.

Le chef d'équipe atelier assure une fonction d'encadrement et éventuellement de réception.

Cette qualification peut constituer, pour un ouvrier professionnel confirmé, une promotion au-delà de l'échelon 12, dans une activité partagée entre l'exécution de travaux complexes sur véhicules, l'encadrement d'une petite équipe et le tutorat de jeunes en formation.

3. Contenu de la qualification :

A1. Activités en relation avec l'organisation de la maintenance :

- organisation et planification des interventions ;
- en relation avec les services de constructeur : transmission d'informations à caractère technique ou commercial ;
- mise à jour et classement de la documentation technique et commerciale ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

A2. Activités liées à la gestion de la maintenance :

- établissement de tous documents internes et comptables ;
- restitution du véhicule au client ;
- gestion des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- promotion des offres de services de l'entreprise ;
- gestion de la relation avec l'expert :
 - préparation du dossier collision en vue de l'expertise ;
 - constitution des expertises contradictoires.

Particularités : le réceptionnaire après-vente

Le réceptionnaire après-vente réalise les activités suivantes :

- accueil de la clientèle :
 - rédaction d'ordres de réparation/de commande de travaux ;
 - proposition de forfaits/vente additionnelle de produits et services ;
- facturation/encaissement ;
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- tutorat de jeunes en formation alternée.

Particularités : le chef d'équipe atelier

En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;

- appui technique aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Réceptionnaire après-vente :

- gestion des véhicules de remplacement ;
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Chef d'équipe atelier :

- accueil de la clientèle :
 - rédaction d'ordres de réparation/de commande de travaux ;
 - proposition de forfaits/vente additionnelle de produits et services ;
- facturation/encaissement ;
- prospection/développement et fidélisation de la clientèle.

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. 3B.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 :
 - ***BTS Maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles ;***
 - brevet de maîtrise : carrossier-peintre en carrosserie ;
 - CQP Chef d'équipe atelier ***du domaine d'activité de la carrosserie-peinture ;***
 - CQP Réceptionnaire après-vente ***du domaine d'activité de la carrosserie-peinture ;***
- 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 d'atelier/contremaître d'atelier (fiche B.23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche BCI1).

Transversale : voir panorama.

B.23.1

GESTIONNAIRE D'ATELIER CONTREMAÎTRE D'ATELIER

1. Dénomination de la qualification (au choix) :

Gestionnaire d'atelier.

Contremaître d'atelier.

2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification 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 comporte plusieurs pôles (ex. : atelier/service rapide/carrosserie-peinture...), il participe à l'encadrement d'un pôle après-vente ;
- lorsque l'activité après-vente de l'entreprise est limitée, ne nécessitant 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.

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 ;
- gestion de la relation avec l'expert :
 - préparation du dossier collision en vue de l'expertise ;
 - constitution des expertises contradictoires ;
- 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 ;
- 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 gestionnaire d'atelier/le contremaître 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 assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :

- encadrement de (des) l'équipe(s) d'atelier :
 - assistance au(x) réceptionnaire(s), au(x) chef(s) d'équipe ;
- appui technique aux collaborateurs/tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation aux négociations d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires, fournisseurs et clients grands comptes ;
- dans le cadre de la polyvalence dans une petite structure : gestion de la totalité des fonctions de réception clientèle, de gestion de l'équipe d'atelier, du suivi administratif.

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. 3B.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - ***BTS Maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles***, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- CQP Gestionnaire *d'atelier* ou contremaître d'atelier *du domaine d'activité de la carrosserie-peinture* ;
- 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 technique d'atelier (fiche BCI1) ;
- adjoint au chef après-vente/responsable d'atelier (fiche BCII1).

Transversale : voir panorama.

BCI1

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 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 pôle(s) 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. 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.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5.02 d.

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 (***dont option VUI***) ;
- 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 BCII1) ;
- chef après-vente (fiche BCIII1).

Transversale : voir panorama.

BCII1

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. 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.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5.02 d.

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 (***dont option VUI***) ;
- 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 BCIII1).

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. 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.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5.02 d.

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 (***dont option VUI***) ;
- 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.

CCI1

CONSEILLER DES VENTES

1. Dénomination de la qualification :

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : « automobile » ou « responsable hall » ou « sociétés » ou « marchands » ou « secteur ».

2. Objet de la qualification :

Le conseiller des ventes réalise l'ensemble des activités concourant d'une part à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et d'autre part à la reprise des véhicules d'occasion.

Il organise librement son emploi du temps.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits et services :

A1. Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou d'occasion :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financements et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire/intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.

A2. Le conseiller des ventes « sociétés » réalise spécifiquement :

- réponse aux appels d'offres émanant des entreprises et administrations ;
- gestion des propositions de service « location longue durée » aux entreprises ou aux administrations ;
- suivi commercial d'un parc véhicules.

A3. Le conseiller des ventes « marchands » réalise spécifiquement :

- toutes activités concourant à l’achat et à la vente des véhicules d’occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d’une opération, négociation du prix d’achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d’optimiser ses ventes...

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

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d’activité commerciale ;
- participation à l’élaboration et à la mise en œuvre du plan d’actions commerciales de l’entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l’entreprise.

4. 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.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l’article 5.02 d.

6. Modes d’accès à la qualification :

- soit par obtention d’une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - BTS Négociation et relation client complété par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - BTS Management des unités commerciales, complété par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - titre de l’ISCAM : manager commercial de la distribution automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - ***bachelor EMN : management international - option commerce automobile ;***
- CQP Conseiller des ventes automobiles ;
- CQP Conseiller des ventes sociétés ;
- 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 chef des ventes (fiche CCII1) ;
- chef des ventes (fiche CCIII1).

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 d'occasion 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 ventes 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 d'occasion, 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. 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.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5.02 d.

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 : **majeure « E-marketing, mobilités, automobile »** ;
 - 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 ZCIV1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple, « directeur commercial » ou « directeur des ventes »).

Transversale : voir panorama.

DCIII1

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. 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.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5.02 d.

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 : **majeure « E-marketing, mobilités, automobile »**, 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 ZCIV1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise (par exemple : directeur des ventes PRA).

Transversale : voir panorama.

E.20.1

CHEF D'ÉQUIPE PRÉPARATION-LIVRAISON

1. Dénomination de la qualification :

Chef d'équipe préparation-livraison.

2. Objet de la qualification :

Le chef d'équipe préparation-livraison assure la coordination d'une équipe de préparateurs et de réparateurs de véhicules.

Il effectue également toutes activités de préparation et/ou de rénovation des véhicules.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- réalisation d'activités de préparation des VN et/ou de rénovation des VO ;
- entretien courant des véhicules/opérations simples de carrosserie-peinture, sellerie..., ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste ;
- pose d'accessoires sur véhicules prééquipés/réfection et gravage des vitrages...

B. – Organisation et gestion de l'activité :

- organisation de convoyages ;
- coordination de la pose d'accessoires (par atelier en interne ou par sous-traitance) ;
- réception des VN/VO (dans le cadre des procédures en vigueur dans l'entreprise) ;
- suivi du planning des livraisons ;
- livraison et mise en main des véhicules (description des modes de fonctionnement présentés dans la notice du véhicule) ;
- gestion des stocks de produits spécifiques ;
- établissement, transmission et classement de tout document utile ;
- mise à jour et classement de la documentation technique ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

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

- agencement et entretien de l'atelier de préparation ;
- encadrement ou animation de l'équipe/affectation, suivi et contrôle des activités confiées ;
- appui technique aux préparateurs et aux renovateurs/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 :

- en relation avec le service vente : réalisation d'expertises VO ;
- réalisation de toutes interventions de maintenance mécanique/de carrosserie-peinture/pose d'accessoires sur véhicules.

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. 3B.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 de véhicules :
 - ***BTS Maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles*** ;
 - CQP Chef d'équipe préparation-livraison ;
- 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 d'atelier/contremaître atelier (fiche A.23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche ACI1).

Transversale : voir panorama.

CONTRÔLEUR TECHNIQUE DES VÉHICULES

1. Dénomination de la qualification :

Contrôleur technique des véhicules.

2. Objet de la qualification :

Réalisation de ***contrôles techniques sur véhicules dont le poids n'excède pas 3,5 tonnes.***

Réalisation de contrôles techniques 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 contre-visites et des visites techniques complémentaires ;***

– ***validation du procès-verbal par apposition des signatures/pose du timbre et de la vignette.***

B. – Organisation et gestion de l'intervention :

B1. 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.

B2. Gestion de l'intervention :

- accueil de la clientèle ;
- établissement et transmission de tout document à caractère administratif et commercial ;
- commentaire du procès-verbal du contrôle à la personne ayant présenté le véhicule ;
- 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.

H.20.1

CHEF D'ÉQUIPE ATELIER DÉMONTAGE-RECYCLAGE AUTOMOBILE

1. Dénomination de la qualification :

Chef d'équipe atelier démontage-recyclage automobile.

2. Objet de la qualification :

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

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

– mise en route des véhicules ;

– diagnostic des moteurs thermiques ;

– contrôle des pièces démontées selon une procédure appropriée.

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

– affectation/suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;

– appui aux démonteurs pour la réalisation de toutes activités techniques ;

– tutorat de jeunes en formation alternée ;

– participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;

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

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

C. – Activités de gestion et d'organisation :

– établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité ;

– organisation de l'atelier et agencement de postes de travail,

– entretien des équipements/suivi de la maintenance des équipements de son atelier ;

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

– mise à jour et classement de la documentation professionnelle ;

– établissement et classement de tous documents internes/comptables.

4. Extensions possibles dans la qualification :

5. Classement :

– maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;

– échelons majorés accessibles : 21/22 :

– en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

– en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.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 :
 - ***BTS Maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles ;***
 - CQP Chef d'équipe atelier démontage-recyclage automobile ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- responsable de centre(s) de recyclage automobile (fiche HCI1) ;
- gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise ;
- cadre expert (fiche ZCII1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise ;

Transversale : voir panorama.

I.3.1

OPÉRATEUR STATION-SERVICE

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur station-service.

2. Objet de la qualification :

L'opérateur station-service assure la distribution des carburants et la vente des produits distribués en station.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- distribution de carburant :
 - accueil et contrôle de la livraison de carburant ;
 - jaugeage des cuves ;
 - le cas échéant, service à la pompe ;
 - mise en œuvre des dispositions de sécurité relatives à la sécurité, à la livraison et à la vente du carburant ;
 - vérification du bon fonctionnement des équipements de la station et signalement des dysfonctionnements ;
 - ***entretien préventif des équipements de distribution de station (volucompteur, pistolets, pompes) ;***
 - ***entretien préventif de la station et de ses équipements (piste, poste d'encaissement, équipement de lavage, de distribution d'articles boutique) ;***
 - ***entretien préventif des équipements de la restauration ;***
- opérations simples d'entretien du véhicule selon les activités de l'entreprise et estimation du prix de ces opérations ;
- entretien, ***hors maintenance***, et réapprovisionnement des automates et des appareils de distribution automatique ;
- utilisation de la documentation technique ;
- application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise.

B. – Activités commerciales :

– accueil des clients, encaissement, information et promotion sur les produits et services annexes.

C. – Activités de gestion et d'organisation :

– établissement de factures relatives aux activités visées ci-dessus ;

– vérification du fonds de caisse, encaissement et contrôle de la validité des moyens de paiement ;

– participation à la réception des marchandises et des produits en contrôlant la conformité de la livraison ;

– ***respect de la chaîne du froid, des règles de stockage et de commercialisation des produits alimentaires ;***

– mise en rayon, préparation et/ou réassort des produits vendus dans la station (dans le respect des normes, règles et procédures en vigueur dans l'entreprise) ;

– participation au comptage des inventaires.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Participation au suivi des stocks et à la préparation des commandes.

5. Classement :

– échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;

– échelons majorés accessibles : 4/5 :

– en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;

– en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

– soit par obtention d'une des certifications suivantes :

– CAP Vendeur magasinier en pièces de rechange et d'équipements automobiles ;

– CAP Maintenance des véhicules ;

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

– BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers ;

– CQP Opérateur station-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 :

Verticale : opérateur spécialiste station-service (I.6.1).

Transversale : voir panorama.

I.6.1

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE STATION-SERVICE

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste station-service.

2. Objet de la qualification :

L'opérateur spécialiste station-service assure la commande et la vente des produits distribués en station-service, dont les carburants.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

– distribution de carburant :

– accueil et contrôle de la livraison de carburant ;

– commande de carburant ;

- jaugeage des cuves ;
- le cas échéant, service à la pompe ;
- mise en œuvre des dispositions de sécurité relatives à la sécurité, à la livraison et à la vente du carburant ;
- vérification du bon fonctionnement des équipements de la station et signalement des dysfonctionnements ;
- ***entretien préventif des équipements de distribution de la station (volucompteur, pistolets, pompes) ;***
- ***entretien préventif de la station et de ses équipements (piste, poste d'encaissement, équipement de lavage, de distribution d'articles boutique) ;***
- ***entretien préventif des équipements de la restauration ;***
- opérations simples d'entretien du véhicule selon les activités de l'entreprise et élaboration de devis ;
- entretien, hors maintenance, et réapprovisionnement des automates, des appareils de distribution automatique ;
- utilisation de la documentation technique ;
- application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise.

B. – Activités commerciales :

- accueil des clients, encaissement, information et promotion sur les produits et services annexes.

C. – Activités de gestion et d'organisation :

- vérification du fonds de caisse, encaissement et contrôle de la validité des moyens de paiement ;
- clôture des caisses de la station et établissement d'un « inventaire » de fin de poste (selon les activités de l'entreprise) ;
- établissement des forfaits et de la facturation des activités techniques ;
- mise en rayon, préparation et/ou réassort des produits vendus dans la station dans le respect des normes, règles et procédures en vigueur dans l'entreprise ;
- ***respect de la chaîne du froid, des règles de stockage et de commercialisation des produits alimentaires ;***
- suivi de l'état des stocks, identification des besoins en réapprovisionnement et élaboration des commandes et des approvisionnements ;
- réception des marchandises ou produits et contrôle de la conformité de la livraison ;
- participation à la formation au poste de travail des nouveaux salariés.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- préparation ou réalisation de la remise en banque, selon les activités de l'entreprise ;
- enregistrement des bons de livraison et des factures.

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 d'une des certifications suivantes :
 - bac professionnel vente ;
 - bac professionnel commerce ;
 - CQP Opérateur spécialiste station-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 :

Verticale : chef de station-service/adjoint au responsable de station(s)-service (I.20.1).

Transversale : voir panorama.

I.20.1

CHEF DE STATION-SERVICE

ADJOINT AU RESPONSABLE DE STATION(S)-SERVICE

1. Dénomination de la qualification :

Chef de station-service.

Adjoint au responsable de station(s)-service.

2. Objet de la qualification :

Le chef de station-service assure les activités concourant à la commercialisation des carburants, accessoires et produits distribués en station-service en appui d’un responsable hiérarchique ou du chef d’entreprise, et assure son remplacement ponctuel en cas d’absence.

Il assure également, en appui de celui-ci, l’encadrement du personnel de la station.

3. Contenu de la qualification :

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

- encadrement des employés de la station (affectation, suivi et contrôle des activités) ;
- participation au recrutement 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 ;
- établissement de 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 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.

Il est également amené à assurer ponctuellement le remplacement des salariés de la station en cas d’absence.

B. – Activités commerciales :

- accueil et conseil à la clientèle ;
- contrôle du prix des carburants dans la zone de chalandise ;
- application de la politique commerciale de l’entreprise (accessoires, produits, etc.) ;
- ***vérification du respect de la réglementation en termes de stockage et de commercialisation des produits alimentaires ;***
- organisation des transferts de fonds dans le respect des règles de sécurité de l’entreprise ;
- mise en œuvre d’actions promotionnelles ;
- règlement d’éventuels litiges.

C. – Activités de gestion et d'organisation :

- **validation ponctuelle des commandes**, réception et contrôle des livraisons en carburant ;
- établissement de relations avec les fournisseurs et autres acteurs ;
- gestion des stocks, commandes/réception de produits et d'accessoires, réassortiment des linéaires ;
- établissement/transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial dans le respect des obligations légales ;
- réalisation et analyse des inventaires ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité ;
- suivi de la maintenance des équipements de la station.

4. Extensions possibles de la qualification :

- participation à la définition d'actions promotionnelles ;
- recrutement des employés de la station.

5. Classement :

- échelon 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21/22.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - BTS Management des unités commerciales ;
 - BTS Négociation et relation client ;
 - BTS Assistant de gestion PME-PMI ;
 - BTS Assistant de manager ;
 - **BTS Maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles** ;
 - CQP Chef de station-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 :

Verticale : responsable de station(s)-service (I.I.1).

Transversale : voir panorama.

ICI1

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 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 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 ;
- ***vérification du respect de la réglementation en termes de stockage et de commercialisation des produits alimentaires ;***
- 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 ;
- ***suivi de la gestion et de la distribution des carburants ;***
- 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 ;
- commande/réception de produits et d'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. 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.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5.02 d.

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.

J.3.2

AGENT TECHNIQUE LOCATION LONGUE DURÉE

1. Dénomination de la qualification :

Agent technique location longue durée.

2. Objet de la qualification :

L'agent technique location longue durée gère les demandes d'accords de maintenance et de réparation des véhicules loués.

Il est l'interlocuteur des clients, des constructeurs, des garages et des réseaux pour la gestion technique des véhicules loués.

Son activité s'exerce à l'intérieur de l'entreprise.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités administratives relatives à la maintenance courante des véhicules loués :

- préparation et transmission aux garages des accords d'entretien des véhicules en fonction des conditions prévues au contrat de location et des préconisations constructeurs ;
- préparation et transmission aux fournisseurs des accords de changement de pneumatiques en fonction des conditions prévues au contrat ;
- contrôle et saisie des factures correspondantes.

B. – Activités administratives relatives à la gestion des réparations des véhicules loués :

- préparation et transmission aux fournisseurs des accords de réparation des véhicules ;
- suivi et contrôle des réparations en liaison avec les garages ;
- organisation et suivi des expertises justifiées par un incident mécanique important, ou non pris en charge dans le cadre du contrat de services.

C. – Autres activités :

- traitement administratif des recours et des litiges auprès des constructeurs et des réparateurs ;
- préparation et transmission des accords de mise à disposition de véhicules de remplacement conformément aux conditions prévues au contrat de location.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- conseils appropriés aux clients et gestion du dossier auprès de l'assureur en cas de sinistre.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3 ;
- échelons majorés accessibles : 4/5.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP Maintenance des véhicules (option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles) ;
 - CQP Agent technique location longue durée (à créer) ;

– 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 : voir panorama.

Transversale : chargé de clientèle.

J.9.2

CHARGÉ DE CLIENTÈLE LOCATION LONGUE DURÉE

1. Dénomination de la qualification :

Chargé de clientèle location longue durée.

2. Objet de la qualification :

Le chargé de clientèle location longue durée gère le parc de véhicules de son portefeuille clients.

Interlocuteur privilégié du client, il le conseille, le renseigne, participe à la résolution de problèmes et joue un rôle d’interface entre le client et les différents services de l’entreprise.

Son activité s’exerce à l’intérieur et/ou à l’extérieur de l’entreprise.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités relatives à la cotation :

- élaboration de devis de location longue durée ;
- envoi du devis au client ;
- explication du devis ;
- relance du client le cas échéant.

B. – Activités relatives à la commande :

- vérification des commandes de véhicules et d’accessoires ;
- commande auprès des fournisseurs, dans le respect de la politique de l’entreprise ;
- contrôle et suivi des avis de réception de commandes.

C. – Activités relatives à la gestion d’un portefeuille client :

- proposition de solutions d’ajustement au client ou de renouvellements en fonction des analyses de parcs ;
- conseil et information au client sur le contrat, la facturation, les prestations de services ;
- gestion des litiges et réclamations clients, en coordination avec les services concernés ;
- fidélisation de la clientèle, en collaboration avec les attachés commerciaux LLD ;
- application des procédures qualité en vigueur.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Activités relatives au suivi de la livraison de véhicules.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10/11.

6. Modes d’accès à la qualification :

- soit par obtention d’une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - bac professionnel vente,
 - CQP Vendeur, complété par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - CQP Chargé de clientèle location longue durée (à créer) ;

- 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 : conseiller commercial LLD.

Transversale.

J.23.2

CONSEILLER COMMERCIAL LOCATION LONGUE DURÉE

1. Dénomination de la qualification :

Conseiller commercial location longue durée.

2. Objet de la qualification :

Le conseiller commercial location longue durée réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des produits et des services de la location longue durée automobile sur un secteur et/ou un périmètre prédéfini.

L'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise.

Le conseiller commercial LLD peut réaliser la prospection et/ou du développement.

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits et services :

Activités concourant à la réalisation de l'acte de signature d'un contrat :

- prospection et développement du secteur géographique donné ;
- organisation des rendez-vous prospects et clients ;
- audit et conseil sur les solutions de mobilité adaptées à l'activité et l'organisation au client et prospect ;
- présentation des différentes possibilités de financement et les prestations de services ;
- déploiement des actions/campagnes/outils de marketing mis à disposition ;
- application de la stratégie commerciale de l'entreprise ;
- fidélisation de portefeuille clients, en collaboration avec les chargés de clientèle ;
- développement des prestations chez le client (notamment les produits d'assurance) ou les extensions du parc automobile.

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

- traitement de toute demande d'information venant du prospect ;
- traitement des appels d'offres et des demandes dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise ;
- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- rédaction des comptes rendus d'activité commerciale dans les outils appropriés ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise et respect de la politique de l'entreprise ;
- veille sur les évolutions économiques dans le secteur confié.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- animation des réseaux d'apporteurs d'affaires partenaires, dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise ;

– présentation et vente de produits d'assurance.

5. Classement :

– échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;

– échelons majorés accessibles : 24/25.

6. Modes d'accès à la qualification :

– soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :

– DUT Technique de commercialisation, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

– BTS Négociation et relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

– CQP Conseiller commercial location longue durée (à créer) ;

– CQP Vendeur automobile confirmé, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

– CQP Attaché commercial automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

– soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale.

Transversale : conseiller commercial LLD sur les différentes typologies de clientèles.

K.6.1

ENSEIGNANT DE LA CONDUITE DEUX-ROUES
ENSEIGNANT DE LA CONDUITE GROUPE LOURD

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

Enseignant de la conduite deux-roues.

Enseignant de la conduite groupe lourd.

2. Objet de la qualification :

Enseignant de la conduite deux-roues :

Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules deux-roues.

Enseignant de la conduite groupe lourd :

Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules poids lourds.

Dans les deux cas les enseignants assurent également une mission d'éducation à la sécurité routière.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation des conducteurs en relation avec le référentiel pour l'éducation à une mobilité citoyenne (REMC), comportant notamment les activités suivantes :

– évaluation en amont des candidats ;

– réalisation de la formation sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;

– encadrement des candidats aux examens du permis de conduire.

B. – Activités de gestion et d'organisation :

- planification des rendez-vous de formation ;
- planification des convocations aux examens ;
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles ;
- maintenance des véhicules : contrôle visuel / suivi de l'entretien courant ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique... ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'accident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- animation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire/périscolaire, en entreprise...) ;
- appui pédagogique aux enseignants débutants/tutorat de stagiaires ;
- participation à la formation technique et pratique *des candidats à l'enseignement de la conduite*.

Enseignant de la conduite groupe lourd : animation d'actions de formation professionnelle dans le domaine du transport.

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 :

- par obtention d'une des certifications suivantes :
 - enseignant de la conduite deux-roues : BEPECASER, avec mention « deux-roues », ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner ;
 - enseignant de la conduite groupe lourd : BEPECASER, avec mention « groupe lourd », ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- formateur d'enseignants (fiche K.20.1) ;
- coordinateur d'enseignements moto ou groupe lourd (selon le cas) [fiche K.9.2].

Transversale : voir panorama.

K.9.2

COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS MOTO COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS GROUPE LOURD

1. Dénomination de la qualification :

Coordinateur d'enseignements moto.

Coordinateur d'enseignements groupe lourd.

2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification coordonne l'activité d'enseignants à la conduite.

Il participe à la formation technique et pratique *des candidats à l'enseignement de la conduite selon les dispositions réglementaires en vigueur* ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.

Le coordinateur d'enseignements moto enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégories B, A et BSR.

Le coordinateur d'enseignements groupe lourd enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B et/ou sur véhicules poids lourds.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation des conducteurs en conformité avec le référentiel pour l'éducation à une mobilité citoyenne (REMC), comportant notamment les activités suivantes :

- évaluation en amont des candidats ;
- réalisation de la formation sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif ;
- animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire/périscolaire/entreprise...) ;
- encadrement des candidats aux examens du permis de conduire ;
- animation d'une ou de plusieurs équipes d'enseignants à la conduite :
 - appui pédagogique : le coordinateur s'assure de la conformité des méthodes utilisées par les enseignants ;
 - appui aux enseignants débutants/tutorat de stagiaires.

B. – Activités de gestion et d'organisation :

- coordination de la planification des rendez-vous de formation ;
- coordination de la planification des convocations aux examens ;
- établissement/transmission et classement de tous documents utiles/mise à jour de données statistiques ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique ;
- contrôle de l'état et suivi de la maintenance du parc de véhicules et des équipements ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

La réalisation de l'activité suppose la capacité, en cas d'incident, à prendre toutes dispositions visant à assurer la sécurité des biens et des personnes.

Le coordinateur a également pour mission de veiller à l'application de la réglementation professionnelle.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- création ou/et actualisation de programmes pédagogiques.

Coordinateur d'enseignements groupe lourd : animation d'actions de formation professionnelle dans le domaine du transport.

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 :

- par obtention d'une des certifications suivantes :
 - coordinateur pédagogique moto : BEPECASER, avec mention deux-roues, ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner ;
 - coordinateur pédagogique groupe lourd : BEPECASER, avec mention groupe lourd, ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- formateur d'enseignants (fiche K.20.1) ;
- directeur pédagogique (fiche KCI1).

Transversale : voir panorama.

K.20.1

FORMATEUR D'ENSEIGNANTS

1. Dénomination de la qualification :

Formateur d'enseignants.

2. Objet de la qualification :

Assurer les formations préparant à la qualification d'enseignant de la conduite.

Le formateur d'enseignants assure également des missions d'éducation à la sécurité routière.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités pédagogiques :

- réalisation d'actions de formation des conducteurs en conformité avec le référentiel pour l'éducation à une mobilité citoyenne (REMC) ;
- préparation et mise en œuvre des formations ***destinées aux candidats à l'enseignement de la conduite selon les dispositions réglementaires en vigueur :***
 - réalisation de l'ensemble des séquences, théoriques et pratiques ;
 - évaluation qualitative des actions dispensées ;
- création ou actualisation, mise en œuvre et évaluation de programmes de formation.

B. – Activités de gestion et d'organisation :

- coordination de l'activité des enseignants de la conduite ou des coordinateurs d'enseignements... ;
- gestion de l'ensemble des moyens nécessaires à l'exercice de l'activité ;
- établissement, transmission et classement de tous documents utiles ;
- actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique ;
- organisation et suivi des stages effectués ***dans le cadre des formations à l'enseignement de la conduite ;***
- respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- préparation aux mentions « deux-roues » et « groupe lourd » ;
- ***coordination et/ou animation d'actions de formation visant le CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC) ;***
- animation de stages de récupération de points.

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. 3B.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- par obtention d'une des certifications suivantes : BAFM et BEPECASER ou diplôme équivalent avec autorisation d'enseigner.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale : directeur pédagogique (fiche KCI1).

Transversale : voir panorama.

KCI1

DIRECTEUR PÉDAGOGIQUE

1. Dénomination de la qualification :

Directeur pédagogique.

2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure l'encadrement du personnel enseignant d'un centre de formation ou, le cas échéant, d'un établissement d'enseignement de la conduite.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités pédagogiques :

– encadrement des formations :

– appui pédagogique/coordination de l'activité des enseignants, des coordinateurs et des formateurs d'enseignants ;

– évaluation des formations dispensées/contrôle de conformité ;

– création ou actualisation, pilotage et évaluation de programmes de formation ;

– animation de formations spécifiques et réalisation de toutes missions d'éducation à la sécurité routière.

B. – Activités de gestion et d'organisation :

– définition et suivi du plan de formation des collaborateurs ;

– organisation et suivi de la formation des candidats ***à l'enseignement de la conduite selon les dispositions réglementaires en vigueur, aux mentions « deux-roues » et « groupe lourd » du BEPECASER ;***

– établissement, transmission et classement de tous documents utiles ;

– organisation, actualisation et classement de la documentation pédagogique ;

– contribution à la définition/application des procédures de qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. 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.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5.02 d. Un accroissement des compétences peut notamment découler de la coordination et/ou de l'animation d'actions de formation visant le CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC), ou de l'animation de stages de récupération de points.

6. Modes d'accès à la qualification :

– par obtention d'une des certifications suivantes :

- BEPECASER ou diplôme équivalent, avec mentions « deux-roues » et/ou « groupe lourd », et autorisation d'enseigner ; ou
- BAFM et BEPECASER ou diplôme équivalent, avec mentions « deux-roues » et/ou « groupe lourd », et autorisation d'enseigner.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale : cadre niveau II ou III, sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

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 22 JUIN 2016

RELATIF AU TARIF DES COTISATIONS
DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1650832M

IDCC : 1090

Entre
CNPA
FFC
FNAA
FNCRM
UNIDEC
SPP
GNESA
SNCTA

D'une part, et

FM CFE-CGC
FGMM CFDT
FCM FO
CFTC métal

D'autre part,

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 15 juin 2016,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Les taux de cotisations figurant au point A « Cotisations calculées en % du salaire brut limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale » de l'annexe tarifaire du RPO seront affectés, pour l'année 2017, 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 22 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

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° 77 DU 22 JUIN 2016
RELATIF À L'ADAPTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE
EN FONCTION DES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES

NOR : ASET1650831M

IDCC : 1090

Entre
CNPA
FFC
FNAA
FNCRM
UNIDEC
SPP
GNESA
SNCTA

D'une part, et

FM CFE-CGC
FCM FO
CFTC métal

D'autre part,

Vu la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, ci-après dénommée « la convention collective » ;

Vu la précédente actualisation réalisée par avenant n° 60 du 5 juillet 2011 ;

Vu le code du travail ;

Considérant la nécessité d'une convention collective dont le contenu soit fiable eu égard à son importance dans la hiérarchie des normes, et afin de renforcer la sécurité juridique due à cet effet aux entreprises et aux salariés de la profession,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'intitulé et le texte de l'article 1.08 sont modifiés comme suit :

« Article 1.08

Mutations économiques

Les réorganisations envisagées par l'entreprise pour limiter les effets des mutations technologiques ou des éventuelles difficultés économiques doivent prendre en considération l'objectif de préservation des emplois.

En cas de transfert d'une entité économique autonome entraînant la poursuite ou la reprise de l'activité de cette entité par le repreneur, les contrats de travail seront transférés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, après obtention de l'autorisation administrative requise lorsque le transfert vise un ou plusieurs salariés protégés. »

Article 2

Les 2^e et 3^e alinéas du paragraphe *a* de l'article 1.09 sont rédigés comme suit :

« Sous réserve des dispositions de l'article 1.09 *ter*, les temps de trajet à partir du domicile du salarié pour se rendre sur le lieu de travail ou pour y retourner ne sont pas du temps de travail effectif. Il en est de même pour les temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail.

Lorsqu'une disposition réglementaire ou conventionnelle ou le règlement intérieur ou le contrat de travail imposent le port d'une tenue de travail justifié par la protection de l'hygiène et de la sécurité du salarié, cette tenue doit être revêtue sur le lieu de travail. Une contrepartie doit alors être donnée au salarié soit sous forme de prime d'habillage, soit en assimilant les temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail. Une contrepartie de même nature doit également être accordée lorsque l'employeur fournit une tenue de travail spécifique qu'il impose de porter sur le lieu de travail. »

Article 3

Le deuxième alinéa du paragraphe *c* de l'article 1.09 *bis* est supprimé.

Article 4

Le texte figurant au premier tiret du paragraphe *d* 5 de l'article 1.10 est rédigé comme suit :

« – d'un repos compensateur fixé à 1,66 % au titre de chaque heure effectuée pendant la période définie au point 1, pris pour moitié à l'initiative de l'employeur et pour moitié à celle du salarié ; le bulletin de salaire mentionne le droit du salarié conformément au dernier alinéa de l'article 1.18 *a* ; »

Article 5

Les 3^e et 4^e phrases du 2^e alinéa du paragraphe *d* 6 de l'article 1.10 sont supprimées.

Article 6

Le paragraphe *a* de l'article 1.11 est modifié comme suit :

Au 2^o, après le mot : « horaire » est ajouté le mot : « hebdomadaire ».

A la suite du 2^o est ajouté un 3^e point nouveau, rédigé comme suit :

« 3^o A la durée mensuelle du travail résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, lorsqu'elle est inférieure, à la durée du travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement ; »

A la suite du 3^o, les 3^o et 4^o deviennent numérotés 4^o et 5^o.

Article 7

Le paragraphe *f* de l'article 1.11 est modifié comme suit :

Après le mot : « semaine » figurant aux points 1 et 2, sont ajoutés les mots : « ou à l'équivalent mensuel de cette durée ».

Les mots : « 24 heures par semaine » figurant au 1° et au 2° du point 2 de ce même paragraphe sont remplacés par les mots : « ce minimum ».

Les 3° et 4° du point 2 de ce même paragraphe sont supprimés.

Le texte de la phrase ouvrant l'énumération du 5° du point 2 de ce même paragraphe, qui devient le 3°, est rédigé comme suit :

« 3° Salarié ne relevant pas des cas ci-dessus et occupant un des emplois suivants, pour lesquels une durée égale à douze heures trente minutes ou plus par semaine, ou à l'équivalent mensuel de cette durée, peut être fixée : »

Article 8

Le premier alinéa du point 3 du paragraphe *f* de l'article 1.11 est remplacé par quatre alinéas ainsi rédigés :

« La durée du travail déterminée par le contrat de travail est fixée dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Lorsque la durée du travail est fixée dans un cadre hebdomadaire, le contrat de travail indique les horaires de travail, répartis sur un à cinq jours. Ces horaires doivent être regroupés par journées de sept à huit heures, ou par demi-journées de travail de trois à cinq heures.

Lorsque la durée du travail est fixée dans un cadre mensuel, le contrat de travail définit les semaines travaillées et éventuellement non travaillées. Dans chaque semaine travaillée, les horaires de travail doivent être répartis sur un à cinq jours, et regroupés par journées de sept à huit heures ou par demi-journées de travail de trois à cinq heures.

Lorsque la durée du travail est fixée dans un cadre annuel, la répartition des horaires est programmée dans le cadre d'un volume annuel d'heures conformément à l'article 5.2 de l'annexe "Annualisation des horaires de travail" ».

Article 9

Au premier alinéa du paragraphe *h* de l'article 1.11, le mot : « est » est remplacé par les mots : « doit être prévue dans le contrat de travail, et être ».

Article 10

Le texte de l'article 1.13 est modifié comme suit :

« Article 1.13

Ancienneté

a) Prise en compte des périodes de travail au titre du contrat de travail en cours :

Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte du temps pendant lequel le salarié a été occupé dans les différents établissements de l'entreprise en vertu du contrat de travail en cours, quelles que puissent être les modifications ayant pu survenir dans la nature juridique de cette entreprise.

b) Prise en compte des périodes de suspension du contrat de travail :

Outre les périodes de travail effectif visées au paragraphe *a*, sont également prises en compte pour le calcul de l'ancienneté toutes les périodes de suspension du contrat de travail, quelle qu'en soit la nature, à l'exception :

- des interruptions pour maladie ou accident de la vie courante, qui ne sont prises en compte que dans la limite d'une durée maximale de six mois consécutifs ;
- du congé parental d'éducation non indemnisé au titre du compte épargne-temps lorsque celui-ci suspend l'exécution du contrat de travail, dont la durée n'est prise en compte que pour moitié.

c) Périodes d'activité antérieures au contrat de travail en cours :

1. Contrats de travail antérieurs

Il est également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs ayant lié le salarié à l'entreprise considérée, l'ancienneté correspondante étant alors calculée comme indiqué aux paragraphes *a* et *b*.

Toutefois, les années d'ancienneté prises en considération pour le calcul d'une indemnité de rupture sont, en cas de nouvelle rupture suivant elle-même un réembauchage, réduites des années qui ont pu être antérieurement retenues pour le paiement d'une précédente indemnité.

2. Stages

Lorsque le stagiaire a été embauché dans l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, consécutifs ou non, réalisés au cours de la même année scolaire ou universitaire, la durée de ce stage est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté. »

Article 11

Le paragraphe *a* de l'article 1.15 est modifié comme suit :

Le premier et le cinquième alinéa sont supprimés.

Le texte du 2^e alinéa, qui devient le 1^{er} alinéa, est ainsi rédigé :

« Chaque salarié a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail accompli au cours de la période de référence, sans que la durée totale du congé exigible à ce titre puisse excéder 30 jours ouvrables. »

L'énumération des périodes considérées comme du travail effectif pour la détermination de la durée du congé, figurant au 6^e alinéa devenu le 4^e, est la suivante :

- les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les journées de congé payé ;
- la durée du congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
- les périodes de congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les périodes limitées à une durée d'un an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue par suite d'accident de trajet ou du travail, ou de maladie professionnelle ;
- l'indisponibilité pour maladie ou accident de la vie courante, dans la limite d'une durée maximale de trois mois ;
- les absences pour participer à la « journée défense et citoyenneté » et les temps de service dans la réserve opérationnelle ;
- la période de préavis non exécutée à la demande de l'employeur ;
- les congés de formation de toute nature, notamment pour le suivi d'une formation professionnelle, pour un congé individuel de formation ou pour une formation économique, sociale et syndicale ;
- les jours fériés non travaillés ;

- les jours de congés exceptionnels pour événements personnels prévus par les articles 2.09 et 4.07 de la présente convention ;
- les congés des candidats ou des élus à un mandat parlementaire ou local.

Article 12

Le 9^e alinéa du paragraphe *c* de l'article 1.15 est supprimé.

Article 13

Le sous-paragraphe « Congés des salariés originaires des départements et des territoires d'outre-mer et du personnel immigré » du paragraphe *e* de l'article 1.15 est modifié comme suit :

Au premier point du 2^e alinéa, les mots : « après avis donné par l'inspecteur du travail » sont supprimés.

Les deux derniers alinéas sont supprimés.

Article 14

A la fin de l'article 1.15, il est créé un paragraphe ainsi rédigé :

« *f*) Droit aux congés payés en cas d'indisponibilité du salarié :

Le salarié absent pour indisponibilité au sens des articles 2.10 ou 4.08 de la convention collective pendant la période de prise des congés soldera ses droits non placés dans le compte épargne-temps dans le délai d'un an suivant la reprise du travail, aux dates choisies en accord avec l'employeur ou, en cas de désaccord, aux dates fixées par l'employeur.

En l'absence de reprise du travail, le salarié percevra lors de la rupture du contrat de travail une indemnité compensatrice des congés payés qu'il n'a pas pu solder. »

Article 15

Le paragraphe *a* de l'article 1.18 est modifié comme suit :

Le 4 est complété par le corps de phrase suivant : « et l'intitulé de la convention collective de branche applicable ».

Au 5, les mots : « telle qu'indiquée dans la lettre de classement visée à l'article 2.03 ou 4.02 » sont supprimés.

Le texte figurant au premier tiret du dernier alinéa est complété par les mots : « et à l'article 1.10 *d* 5 ».

Article 16

Le paragraphe *b* de l'article 1.18 est modifié comme suit :

L'avant-dernier point est supprimé.

Au dernier point, les mots : « Maintien d'un » sont remplacés par les mots : « Portabilité du ».

Article 17

Le point 1 du paragraphe *d* de l'article 1.21 est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les mots : « sous contrat à durée indéterminée » sont supprimés.

A la suite du 2^e alinéa est inséré un alinéa nouveau ainsi rédigé :

« Lorsque le salarié a atteint l'âge de 55 ans, l'entretien professionnel aborde, outre les points énumérés ci-dessus, la question de l'anticipation des aménagements de poste ou de fonctions qui pourraient être définis d'un commun accord et celle de l'évaluation des conditions dans lesquelles une transmission des savoirs et des compétences pourrait être envisagée. »

Article 18

Le point 2 du paragraphe *a* de l'article 1.23 est supprimé, le point 3 devenant le point 2.

Article 19

Le paragraphe *b* de l'article 1.23 est modifié comme suit :

La première phrase du premier alinéa est supprimée.

Le texte du deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« Ces salariés peuvent utiliser leur compte personnel de formation pour toute action visant à faciliter la transition vers des activités autres que celles qu'ils mettent en œuvre dans l'entreprise. »

Article 20

A la suite du deuxième alinéa du paragraphe *a* des articles 2.02 et 4.03 est inséré un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée du contrat est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement convenue. »

Article 21

Le texte du troisième alinéa du paragraphe *a* des articles 2.02 et 4.03, devenu le quatrième alinéa, est modifié comme suit :

« En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dispositions sont applicables en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée. »

Article 22

L'article 2.03 est modifié comme suit :

Le deuxième point de l'énumération figurant au deuxième alinéa est scindé en deux points ainsi rédigés :

- « – la fiche du RNQSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ;
- « – la dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3.02 *a*, ou en cas de classement sur l'échelon 1 ou 2, ou en cas de recours à une qualification générique tel que défini par l'article 3.02 *b* ;

Le dernier alinéa est supprimé.

Article 23

Le deuxième alinéa des articles 3.01, 3B.01, 4.02 et 5.01 est supprimé.

Article 24

L'énumération figurant aux articles 2.09 et 4.07 est ainsi modifiée :

A la suite de « Mariage du salarié » est inséré le point suivant : « Conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrés ».

Après le mot : « Naissance » sont ajoutés les mots : « ou adoption ».

Après les mots : « Décès du conjoint » sont ajoutés les mots : « ou du partenaire lié par un Pacs ».

Les mots « des grands-parents » et « des beaux-parents » sont remplacés respectivement par les mots : « d'un grand-parent » et « d'un beau-parent ».

L'autorisation d'absence est portée à 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant, à 2 jours ouvrés pour le décès d'un frère ou d'une sœur et à 2 jours ouvrés pour le décès d'un beau-parent.

Les mots : « Appel de préparation à la défense » sont remplacés par les mots : « Journée défense et citoyenneté ».

Article 25

Au paragraphe *a* de l'article 2.10, ainsi qu'au paragraphe *b* de l'article 4.08, après le mot : « déduction » sont insérés les mots : « du montant brut ».

Article 26

Le texte du paragraphe *d* de l'article 2.10 et du paragraphe *e* de l'article 4.08 est modifié comme suit :

« En cas d'incapacité dûment établie par le médecin du travail et lorsque le licenciement est inévitable du fait de l'impossibilité de reclassement conformément aux préconisations du médecin du travail, l'employeur engage une procédure de licenciement. Le contrat de travail est rompu à la date de la notification du licenciement.

Lorsque l'incapacité n'a pas pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective.

Lorsque l'incapacité a pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la loi, ainsi qu'une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de préavis. En outre, s'il est âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail et qu'il remplit à cette date les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour bénéficier d'un capital de fin de carrière, il percevra un complément à ce titre dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement.

Dans tous les cas, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1.26. »

Article 27

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 28

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant. Les périodes d'indisponibilité pour maladie ou accident de la vie courante visées à l'article 11 s'entendent exclusivement de celles qui commencent après l'entrée en vigueur du présent avenant.

Fait à Suresnes, le 22 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

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 N° 78 DU 6 JUILLET 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : *ASET1650830M*

IDCC : 1090

Entre

CNPA

FFC

FNAA

FNCRM

UNIDEC

GNESA

SNCTA

D'une part, et

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

FCM FO

CFTC métal

D'autre part,

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

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par l'avenant n° 75 du 7 juillet 2015,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

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

« Minima garantis pour 35 heures

Ouvriers employés

(En euros.)

ÉCHELON	MINIMA GARANTIS
12	1 874
11	1 826
10	1 779
9	1 740
8	1 686
7	1 636
6	1 605
5	1 573
4	1 547
3	1 526
2	1 510
1	1 495

Maîtrise

(En euros.)

ÉCHELON	MINIMA GARANTIS
25	2 371
24	2 245
23	2 120
22	1 998
21	1 931
20	1 874
19	1 847
18	1 798
17	1 754

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	MINIMA GARANTIS
V		4 991
IV	C	4 491
	B	4 240
	A	3 991

NIVEAU	DEGRÉ	MINIMA GARANTIS
III	C	3 742
	B	3 492
	A	3 242
II	C	2 993
	B	2 743
	A	2 494
I	C	2 371
	B	2 245
	A	2 120

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 3,23 €.

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 5,66 €.

Article 4

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

Article 5

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2016. Si l'arrêté d'extension était publié en 2017, 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 2017, dans le cas où le Smic mensuel applicable à partir de janvier 2017 serait supérieur à un ou plusieurs des minima garantis fixés par l'article 1^{er}.

Fait à Suresnes, le 6 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3161

Convention collective nationale

IDCC : 2120. – BANQUE

ACCORD DU 30 MAI 2016

RELATIF À LA SÉCURITÉ DES POINTS DE VENTE BANCAIRES

NOR : ASET1650834M

IDCC : 2120

Entre

AFB

D'une part, et

CFDT banques

CFTC banques

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux portent une attention toute particulière à la sécurité des points de vente bancaires ⁽¹⁾. Les accords de branche préalablement signés ainsi que les politiques mises en œuvre dans les banques en sont le témoignage. Il est aujourd'hui permis de constater que l'ensemble de ces dispositions a conduit à une très nette diminution des agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence ⁽²⁾.

Néanmoins, soucieux de maintenir cet esprit sécuritaire et de garantir la sécurité des personnes et des biens des points de vente, les partenaires sociaux ont pris l'initiative d'ouvrir des négociations en vue de conclure un nouvel accord à durée déterminée.

Les règles sécuritaires minimales contenues dans le présent accord revêtent un caractère normatif et pourront être complétées par la négociation ou la concertation dans l'entreprise.

En vue d'assurer la sécurité des personnels et des biens, chaque banque définit sa politique de sécurité, après consultation des instances représentatives du personnel et notamment des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans le cadre de leur mission découlant des textes légaux et réglementaires en vigueur.

(1) Un point de vente représente tout lieu ouvert au public, lui permettant de procéder à des opérations bancaires au sens de l'article L. 311-1 du code monétaire et financier.

(2) Peuvent être qualifiées d'agressions pour vol avec violence, par exemple : les agressions ou attaques commises à l'arme blanche, à la batte de base-ball, à la voiture bélier, ou à l'explosif, ou encore lors d'opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat détenue par le personnel du point de vente bancaire et remise sous la contrainte notamment d'une arme blanche.

L'association française des banques prendra également contact avec les réseaux mutualistes non couverts par le présent accord, afin de proposer une harmonisation des règles de sécurité pour l'ensemble du secteur bancaire.

La fonction de service des espèces ⁽³⁾ assurée par les points de vente bancaires conduit la profession à définir et à mettre en œuvre une politique de sécurité appropriée qui :

- s'inscrit dans le cadre des lois et règlements et de la mission de sécurité publique incombant à l'Etat ;
- est conforme aux dispositions contractuelles ;
- tient compte des évolutions techniques, particulièrement du degré d'automatisation du traitement des espèces ;
- prend en compte le résultat des travaux issus du dialogue social opéré dans le cadre du groupe technique paritaire sécurité (GTPS) ;
- repose sur l'examen et le diagnostic permanent des atteintes à la sécurité des points de vente bancaires, opérés par les banques et débattus dans les instances sociales appropriées ;
- appelle, en cas d'agression pour vol ⁽⁴⁾, commise à main armée ou avec violence, l'assistance aux personnels concernés.

Le présent accord a pour objet de traiter les thèmes inhérents aux agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, perpétrées contre les points de vente des banques relevant du champ d'application de la convention collective de la banque. Il contribue ainsi à renforcer les mesures de sécurité vis-à-vis du personnel des points de vente bancaires.

Enfin, il appartiendra à tout établissement bancaire faisant appel à des entreprises extérieures (intervenantes ou sous-traitantes) pour traiter tout ou partie des opérations de manipulation de fonds de respecter et d'appliquer les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment le protocole de sécurité conformément aux articles R. 4515-4 à R. 4515-11 du code du travail.

1. Concepts de points de vente

L'évolution des pratiques et des techniques conduit la profession bancaire à adapter les points de vente et à les diversifier.

Cinq concepts de points de vente peuvent être distingués au regard du critère de la gestion des espèces :

- points de vente sans espèces et sans automates dans lesquels le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés ;
- points de vente sans caisses et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur ;
- points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel ;
- points de vente avec caisse automatisées qui peuvent comporter ou non des automates. Leur gestion est assurée en interne et ou en externe ;
- points de vente avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe.

Si un point de vente est affecté, d'une manière permanente, par une pluralité de fonctionnements correspondant à des concepts de points de vente différents, il devra alors être équipé selon le concept le plus élevé.

Deux principes complémentaires déterminent le fonctionnement de ces points de vente :

- la monnaie métallique et les devises sont des espèces au même titre que les billets euros ;

(3) Le terme « espèces » désigne la monnaie fiduciaire et divisionnaire.

(4) A l'occasion d'agressions pour vol, parmi les biens dérobés seront également précisées les valeurs (matériel et moyens de paiement).

- les opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat remise ou utilisée par un salarié de la banque peuvent être réalisées dans les configurations des points de vente mentionnées ci-dessus aux points 2, 3, 4 et 5.

2. Objectifs

La politique de sécurité doit notamment prendre en compte :

- la prévention des agressions pour vol commises à main armée ou avec violence et la dissuasion des auteurs potentiels ;
- l'aide aux pouvoirs publics, en mettant en place les matériels et les moyens jugés nécessaires et adaptés à l'identification des malfaiteurs, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues du livre 6 du code de la sécurité intérieure.

La politique de sécurité définie par le présent accord s'applique dans chaque banque autour des quatre pôles d'action suivants :

- dispositifs et équipements faisant largement appel aux automatismes et permettant de dissuader les agresseurs potentiels, de protéger efficacement les personnels et les biens, d'identifier les malfaiteurs, tout en restant conformes aux dispositions du présent accord ;
- procédures définies par l'entreprise, dont l'application incombe à l'ensemble du personnel et qui concourent tant à la dissuasion qu'à l'identification des malfaiteurs ; elles consistent aussi bien en des opérations à effectuer de manière permanente, périodique ou ponctuelle qu'en une manière de faire et de se comporter au quotidien ;
- actions de formation pratique et appropriée visant à la prévention des risques d'agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, à l'emploi adéquat des matériels de sécurité, à l'application des procédures élaborées ;
- assistance au personnel ayant subi une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

3. Mise en œuvre de la sécurité dans les points de vente bancaires

Les cinq concepts de points de vente bancaires précités appellent des dispositifs et équipements adaptés destinés à permettre d'atteindre les objectifs de sécurité visés.

1. Points de vente sans espèces et sans automates dans lesquels le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés :

- signalétique appropriée.

2. Points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur :

- signalétique appropriée ;
- vidéoprotection adaptée à la configuration des lieux ;
- accès contrôlé (gâche électrique) dès lors que l'environnement, la configuration des lieux et l'effectif le justifient.

3. Points de vente sans caisses et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel :

- alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public ;
- signalétique appropriée ;
- gestion des accès adaptée en fonction du mode d'alimentation des automates et de la configuration des locaux ;
- télésurveillance ;
- vidéoprotection adaptée à la configuration des lieux.

4. Points de vente avec caisses automatisées qui peuvent comporter ou non des automates. Leur gestion est assurée en interne et/ou en externe :

- alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public ;

- signalétique appropriée ;
- mouvements de fonds : ils sont opérés par principe en dehors de la vue et de la présence du public ;
- télésurveillance ;
- vidéoprotection adaptée à la configuration des lieux ;
- protection des accès et des espèces adaptée aux besoins ;
- temporisation sur les automates.

5. Points de vente avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe :

- alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public ;
- signalétique appropriée ;
- mouvements de fonds : ils sont opérés par principe en dehors de la vue et de la présence du public ;
- télésurveillance ;
- vidéoprotection adaptée à la configuration des lieux ;
- protection des accès et des espèces adaptée aux besoins ;
- temporisation sur les automates.

Quel que soit le concept, pour les points de vente équipés de salles fortes, celles-ci bénéficient de protections physiques et électroniques et de procédures dédiées.

Les dispositifs et équipements repris ci-dessus constituent, pour chaque concept, les règles minimales à adopter. Il appartient également aux banques, en s'appuyant sur la liste des équipements figurant au point 4, d'en rechercher la combinaison optimale et de les utiliser judicieusement en fonction des conditions locales, et notamment celles touchant l'environnement géographique, la configuration des locaux, l'effectif minimum nécessaire, le volume de fréquentation de la clientèle, la nature des opérations effectuées, en tenant compte des conditions d'exploitation et des contraintes réglementaires.

Il peut être envisagé, en fonction de la prise en compte de ces différents paramètres, d'équiper les points de vente de types 3, 4, et 5 d'un moyen de sécurité tel que par exemple gâche électrique, système d'alarme relié à un centre de télésurveillance, vidéoprotection...

L'effectif minimum nécessaire est à apprécier en fonction des différents paramètres qui caractérisent le fonctionnement d'un point de vente, notamment les éléments du fonds de commerce et les modalités de la gestion des espèces.

Un point de vente permanent ⁽⁵⁾ comportant une caisse (points de vente de types 4 et 5) doit comprendre au moins deux personnes qui y exercent leur activité professionnelle.

Lorsque ces points de vente avec caisse fonctionnent occasionnellement ⁽⁶⁾, c'est-à-dire de façon non habituelle, avec un seul salarié, ils sont dotés, en sus des dispositifs et équipements prévus selon les cas par type de point de vente, 4 et 5 ci-dessus, de moyens et/ou de procédures adaptés.

Ces moyens et/ou procédures spécifiques devront assurer au personnel de ces points de vente une prévention renforcée en matière de sécurité par un équipement du poste de travail et une formation particulière, en tenant compte de l'environnement (par exemple : mise en œuvre d'un système ou

(5) Un point de vente est considéré comme permanent lorsque le personnel y travaille au moins 4 jours et demi par semaine tout au long de l'année, quels que soient les horaires d'ouverture à la clientèle.

(6) Le fait que deux personnes exercent leur activité professionnelle au sein d'un point de vente (de type 4 ou 5) ne peut exclure des situations dans lesquelles un salarié peut être absent du point de vente pour différentes raisons, en particulier pour des nécessités commerciales. Dans ce cas, le point de vente doit pouvoir rester ouvert. Cependant, en aucune manière, ces situations, par définition ponctuelles et donc non habituelles, ne peuvent aboutir à remettre en cause la règle énoncée dans l'accord.

d'une procédure de protection du travailleur isolé associé(e) à des dispositifs tels que contrôle et filtrage des accès, encaisses sécurisées par tout moyen approprié, télésurveillance, vidéoprotection...).

Les opérations d'approvisionnement d'une caisse manuelle d'un point de vente permanent ne peuvent être réalisées que si au moins deux collaborateurs sont présents. Cette disposition n'est pas applicable si ces opérations sont effectuées dans un point de vente fermé au public.

En outre, pour les points de vente équipés d'une caisse manuelle, la caisse sera fermée lorsque le collaborateur se retrouve seul.

Des mesures sont prises (procédure et/ou système d'alerte) afin que les secours puissent être rapidement alertés à la suite d'une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

Lorsque des travaux opérés dans un point de vente de type 2, 3, 4 ou 5 conduisent à déplacer temporairement le personnel soit à l'intérieur de ce point de vente, soit dans un « local mobile » installé à proximité pour la circonstance, soit dans un local de repli, les locaux ainsi utilisés sont, en fonction de la configuration des lieux, dotés des moyens appropriés, c'est-à-dire d'une gestion adaptée des accès, de modalités appropriées de gestion des espèces, de la télésurveillance ou de la vidéoprotection. L'aménagement de ces locaux respecte les objectifs définis au paragraphe 2.

Dans le cadre du présent accord, les systèmes de vidéoprotection doivent répondre uniquement à des fins sécuritaires.

4. Dispositifs et équipements

L'inventaire qui suit reprend les moyens actuellement identifiés, qu'il s'agisse de dispositifs ou d'équipements.

MOYENS DE SÉCURITÉ	FONCTIONNALITÉS		
	DISSUADER	PROTEGER	IDENTIFIER
<input type="checkbox"/> ACCES			
Dispositif anti "véhicule-bélier " (notamment plots, portes renforcées, obstacles)	x	x	
Barreaudage	x	x	
Vitrage de sécurité		x	
Contrôles d'accès (cartes, codes, clés, carte ou clé unique, biométrie)	x	x	
Gâche ou serrure électrique	x	x	
Sas asservi sans détecteur de masse métallique	x	x	
Sas asservi avec détecteur de masse métallique	x	x	
Dispositif d'entrée à unicité de passage	x	x	
<input type="checkbox"/> SIGNALETIQUE (absence de manipulations de fonds par le personnel, existence de temporisation, absence de détention de clés par le personnel, sas à unicité de passage, vidéo protection, agence conseil, maculation, accès à visage découvert...)	x		
<input type="checkbox"/> GUICHET			
Guichet rideau mobile blindé		x	
Guichet vitrage pare-balles avec ou sans rideau occulteur	x	x	
<input type="checkbox"/> MOYENS DE PROTECTION DES ENCAISSES			
- caisse escamotable ou similaire		x	
- coffre transfert		x	
- coffre tirelire		x	
- coffre relais		x	
- liaison pneumatique		x	
Caisse à ouverture retardée clairement signalée	x	x	
Caisse automatique à ouverture retardée clairement signalée	x	x	
Moyens de préservation des encaisses asservis entre eux	x	x	
Systèmes de neutralisation des billets	x		x
- Automates	x		x
- Liasses piégées	x		x
- Conteneurs auto-protégés	x		x
Coffre à serrure horaire	x	x	
Système de géo localisation des billets			x
<input type="checkbox"/> VIDEO PROTECTION			
- Caméra vidéo avec enregistrement	x		x
- Caméra vidéo sans enregistrement	x		
- Totem/borne vidéo avec enregistrement	x		x
- Totem/borne vidéo sans enregistrement	x		
<input type="checkbox"/> SURVEILLANCE			
Moyens de protection des systèmes d'identification		x	
Gardiennage (temporaire / besoins spécifiques)	x		x
Procédure de sécurité et moyens d'alerte		x	x
<input type="checkbox"/> TELESURVEILLANCE ⁷			
Liaison avec centre de télésurveillance	x	x	
Système électronique de détection de présence		x	
Système de levée de doute audio, vidéo		x	
<input type="checkbox"/> SALLES FORTES			
Protection physique et électronique des salles fortes (détecteur de choc, détecteur sismique, détecteur volumétrique...).	x	x	
Protection par blocage horaire (serrure horaire, plages d'accès programmé...). Procédure d'accès spécifique	x	x	

⁷ Les opérations de télésurveillance, faisant l'objet d'une sous-traitance ou non, doivent être effectuées selon des normes et des procédures garantissant le sérieux nécessaire à ce type de prestations.

La signalétique doit, en associant le pictogramme au texte, informer les tiers sur les pratiques existantes, notamment sur les points suivants :

- « point de vente conseil » (absence de fonds) ;

- absence de manipulation d'espèces par le personnel ;
- existence de temporisations ;
- absence de détention des clés par le personnel ;
- surveillance vidéo ;
- maculation.

A ce titre, l'AFB met à la disposition des réseaux et entreprises bancaires une signalétique normalisée professionnelle.

5. Procédures

L'existence des procédures, leur appropriation et leur mise en œuvre par les personnels permettent d'optimiser la sécurité des agences, notamment en tirant le meilleur parti des équipements de sécurité.

Les procédures font l'objet d'une information appropriée notamment auprès des instances représentatives du personnel. Elles prennent en compte le mode de gestion des espèces et les modifications qui peuvent l'affecter au cours de l'année, de la semaine ou de la journée. Elles sont adaptées pour tenir compte des conditions d'exercice de l'activité, de l'évolution des équipements et des modifications de l'environnement. Elles font l'objet d'un suivi permanent et d'un contrôle.

Elles sont portées à la connaissance des salariés, pour la partie les concernant, selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter.

Les procédures de sécurité mises en œuvre peuvent :

- soit constituer des modes opératoires suffisants en eux-mêmes pour prévenir les risques d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, ou en limiter les effets ;
- soit être liées au fonctionnement des moyens de sécurité.

L'ensemble de ces procédures, complémentaires les unes des autres, sont élaborées par les responsables en charge de la sécurité.

Les procédures doivent traiter notamment :

- du matériel de sécurité, notamment en ce qui concerne son utilisation et le contrôle de son fonctionnement ;
- des dispositions spécifiques et des consignes particulières pour les points de vente prévus comme pouvant fonctionner avec un seul salarié ;
- des modalités d'accès du personnel aux locaux (notamment pour gérer l'ouverture et la fermeture du point de vente) ;
- des précautions à prendre au début et à la fin du service, en y consacrant le temps nécessaire, en matière d'accès aux valeurs et de vérification des moyens de protection ;
- de la gestion des accès (notamment à la salle des coffres lorsque le point de vente en comporte une) ;
- de la gestion des sûretés (gestion des clés, codes et combinaisons...) ;
- de la gestion des encaisses (niveau, répartition, manipulation, transport interne, y compris l'alimentation et la maintenance des automates bancaires) ;
- des transferts de fonds réalisés à l'intérieur d'un espace ouvert au public : ceux-ci doivent être effectués dans le cadre de consignes précises, hors la vue du public, avec un maximum de précautions, en y consacrant le temps nécessaire, les issues de l'agence devant en principe être fermées ;
- des obligations de confidentialité et une attitude de vigilance à respecter quotidiennement ;
- des comportements à observer lors d'une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, alliant prudence, réserve (notamment vis-à-vis des médias), calme et observation pendant et après l'agression ;

- des consignes particulières vis-à-vis, d'une part, des personnels extérieurs et, d'autre part, du personnel de la banque travaillant dans les points de vente bancaires en dehors des heures d'ouverture à la clientèle ;
- des dispositions spécifiques adoptées en cas de travaux dans le point de vente, pour les salons, foires et autres manifestations ;
- des opérations de contrôle d'application des procédures ;
- des règles à observer en cas de dysfonctionnement des équipements de sécurité ;
- des modalités des relations à entretenir avec les intervenants extérieurs, notamment services de télésurveillance et forces de l'ordre locales.

Lorsqu'un point de vente a été victime d'une agression pour vol commise à main armée ou avec violence, il est procédé systématiquement à une analyse de la situation afin de prendre toute mesure adéquate notamment du point de vue des moyens existants et d'une adaptation si nécessaire. Le diagnostic et les actions correctives font l'objet d'une présentation au CHSCT ou aux instances représentatives, dans le cadre de la réglementation en vigueur. La profession bancaire s'engage à fournir annuellement un indicateur traçant le nombre de points de vente concernés par ces agressions, commises à main armée ou avec violence.

6. Assistance au personnel ayant subi une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence

Les banques s'engagent :

- à fermer immédiatement le point de vente, après une agression pour vol commise à main armée ou avec violence, au moins une demi-journée, afin d'organiser la prise en charge médico-psychologique des salariés concernés qui le souhaitent, d'accomplir les formalités administratives et judiciaires nécessaires et de rétablir les conditions normales de fonctionnement avant sa réouverture ;
- pour le personnel ayant subi l'agression, à faire systématiquement une déclaration d'accident du travail, à lui remettre la « feuille accident du travail » établie pour la sécurité sociale et à lui proposer une assistance médicale immédiate par un médecin du travail ou par un médecin extérieur. Un suivi psychologique par un spécialiste est systématiquement proposé au salarié selon les modalités propres à l'entreprise ;
- à rappeler au personnel appelé à témoigner, en cas d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence contre un point de vente, de ne pas mentionner dans sa déposition son adresse personnelle mais de déclarer comme domicile l'adresse professionnelle ou celle du commissariat ou de la brigade de gendarmerie chargé(e) de recueillir le témoignage, et ce en application de l'article 706-57 du code de procédure pénale. De même, elles rappelleront la possibilité du témoignage anonyme en application de l'article 706-58 du code de procédure pénale ;
- à informer systématiquement et le plus rapidement possible le CHSCT ;
- à procurer l'assistance d'un avocat, avec exonération des frais y afférents, aux salariés ayant subi l'agression, pour eux-mêmes et/ou leur famille, qui souhaitent se constituer partie civile, en cas d'arrestation des malfaiteurs, les banques étant elles-mêmes partie à l'affaire. Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cité à comparaître comme simple témoin soit devant le juge d'instruction, soit devant le tribunal, la législation en vigueur précisant qu'il doit déposer seul, son employeur pourra, si le salarié le souhaite, le faire assister par un responsable qui l'accompagnera jusqu'à l'entrée du cabinet d'instruction, ou qui se tiendra dans la salle d'audience pendant sa déposition ;
- à analyser les conséquences pouvant résulter de l'agression en termes :
 - de demande de l'intéressé de changement d'affectation ;
 - d'avis émis par la médecine du travail.

7. Formation

Les partenaires sociaux soulignent l'obligation des établissements de former à la sécurité l'ensemble des personnels de la banque travaillant dans les points de vente, y compris les stagiaires, les auxiliaires de vacances et le personnel intérimaire exerçant un métier de la banque. La formation est la base de toute politique de sécurité. Elle constitue un atout indispensable pour permettre une application correcte des procédures et une bonne utilisation des moyens mis en place et ainsi prévenir toute agression pour vol, commise à main armée ou avec violence. Elle doit être dispensée régulièrement et, en tant que de besoin, renouvelée, pour s'assurer du maintien des connaissances du personnel concerné, notamment en cas :

- de changement de matériels, de procédures ou de postes ;
- d'évolution de la réglementation ayant trait aux dispositions visées dans le présent accord ;
- et, *a fortiori*, lorsqu'un changement d'organisation conduit à modifier la gestion des espèces et la configuration des locaux concernés.

Les personnels d'encadrement reçoivent, selon leur fonction et leur niveau hiérarchique, une information et une formation appropriées les mettant en situation d'assumer leur rôle spécifique en matière de sécurité et d'assurer l'application des dispositions du présent accord.

Un livret de sécurité est remis au personnel à l'issue des sessions de formation. Son contenu peut également être porté à la connaissance des salariés via le système d'information de l'entreprise tel que l'intranet, s'il existe. Les membres des organisations syndicales siégeant au groupe technique paritaire sécurité sont associés à toute nouvelle élaboration ou modification du livret de sécurité destiné aux banques ne disposant pas de leur propre livret de sécurité.

Les actions de formation relatives à la sécurité font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel, dans le cadre de la législation en vigueur. Ces actions relèvent du plan de formation de l'entreprise.

8. Information

Une information régulière et systématique est communiquée aux instances représentatives du personnel et aux membres du GTPS (voir ci-dessous). La communication au GTPS porte particulièrement sur l'évolution de la criminalité :

- examen annuel de la sécurité en France ;
- communication, analyse et commentaires des statistiques annuelles des banques visées par le présent accord.

L'ensemble de ces informations sera de nature à permettre de réaliser l'analyse de la situation.

Les informations portées à la connaissance des partenaires sociaux devront permettre à ces derniers de vérifier globalement que les actions entreprises par les banques s'inscrivent dans le cadre des dispositions du présent accord.

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, des informations ayant trait à la sécurité sont présentées aux instances concernées de chaque banque.

Les banques veillent à l'information de leurs services chargés de la mise en œuvre de l'accord (directions immobilière, commerciale, service sécurité...) et du personnel concerné.

9. Rôle des instances paritaires en matière de sécurité

CHSCT (ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT)

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la mission confiée par la loi au CHSCT, qui est notamment de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs tempo-

raires. Le CHSCT est donc parmi les instances représentatives du personnel l'acteur privilégié pour l'application dans les entreprises des dispositions du présent accord.

A ce titre, il est consulté conformément à la réglementation en vigueur particulièrement sur :

- la mise en œuvre de la sécurité dans les points de vente bancaires (point 3) ;
- les procédures (point 5) ;
- la formation (point 7).

L'entreprise doit fournir au CHSCT toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. Les membres du CHSCT sont tenus à un devoir de confidentialité sur ces informations lorsqu'elles ont été présentées comme telles.

Un exemplaire du protocole de sécurité, visé par l'arrêté du 26 avril 1996, daté et signé, est également tenu à sa disposition.

Instance de suivi

Le groupe technique paritaire de sécurité (GTPS) est l'instance professionnelle de suivi des dispositions du présent accord selon les modalités précisées ci-dessus. Il peut être amené, le cas échéant, à interpréter ses dispositions. Il peut également faire des propositions d'adaptation dans la perspective de son renouvellement.

Il examine en outre régulièrement :

- l'inventaire des dispositifs et équipements, cités au point 4, en fonction des évolutions technologiques mises en œuvre.

A cette fin, l'AFB facilite à ses membres l'accès à une exposition professionnelle de matériels de sécurité en les informant de ces manifestations ;

- la typologie, décrite au point 1, de cinq concepts, en fonction des évolutions constatées.

Il se réunit au moins une fois par an. A l'issue de cette réunion les partenaires sociaux apprécieront la nécessité de tenir une deuxième réunion, compte tenu de l'évolution constatée des concepts de points de vente et des moyens de sécurité mis en œuvre.

10. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les partenaires sociaux se réuniront trois ans après l'entrée en vigueur de cet accord afin d'examiner les éventuelles modifications à apporter au présent accord, compte tenu notamment des observations formulées et des évolutions constatées par le GTPS.

Une négociation est engagée au plus tard six mois avant l'expiration de l'accord. Il sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé des relations du travail.

Fait à Paris, le 30 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Les dispositions légales et réglementaires affectant la sécurité des points de vente bancaires comprennent notamment :

- le code du travail ;
- le livre 6 du code de la sécurité intérieure.

Les dispositions contractuelles comprennent, outre le présent document, le protocole d'accord du 22 décembre 1975 signé par les partenaires sociaux sous l'égide du ministère de l'intérieur.

Convention collective

**IDCC : 3210. – BANQUE POPULAIRE
(15 juin 2015)**

**ACCORD DU 6 JUILLET 2016
RELATIF AUX CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL**

NOR : ASET1650833M
IDCC : 3210

Entre

BPCE

D'une part, et

CFDT

CFTC

UNSA

SNB CGC

D'autre part,

PRÉAMBULE

La transformation digitale est un enjeu majeur pour l'ensemble des secteurs économiques, tout particulièrement pour le secteur bancaire et les entreprises de la branche Banque populaire.

Les effets du digital se diffusent à un rythme qui s'intensifie : l'évolution du comportement des clients s'accélère, les canaux numériques se multiplient et leurs usages se développent fortement auprès des clients comme au sein des entreprises.

Le digital produit une très large variété de transformations qui touchent la relation clients, les produits et services, les opérations, les modes de management et de travail des salariés.

Ces transformations sont complexes car elles couvrent simultanément plusieurs de ces volets et sont au carrefour des technologies, de la réglementation, des attentes des clients et des salariés. Par ailleurs, elles nécessitent d'être réalisées dans des délais de plus en plus contraints.

Dans ce contexte, les parties signataires soulignent l'importance majeure qu'elles accordent à l'équilibre entre la réussite dans la mise en œuvre de ces transformations, essentielle à la pérennité des entreprises, la performance économique, la satisfaction des clients et la qualité de vie au travail des salariés.

Les entreprises de la branche, conscientes de cet enjeu, mènent depuis plusieurs années des actions constantes d'amélioration des conditions de travail, au plus près du terrain et en cohérence avec leurs propres enjeux.

Ces évolutions nécessitent un renforcement de l'accompagnement des salariés et une vigilance particulière sur l'anticipation des changements et leurs effets sur les conditions de travail.

Ainsi, la branche Banque populaire souhaite appuyer et accompagner les entreprises :

- en promouvant une approche préventive, complémentaire aux nombreuses actions menées au niveau des entreprises ;
- en dynamisant le partage des pratiques en matière de qualité de vie au travail entre les entreprises de la branche.

Dans ce cadre, quatre axes majeurs pour renforcer et développer la conciliation entre la performance économique, la satisfaction clients et le bien-être au travail des salariés ont retenu l'attention de la branche Banque populaire :

- l'accompagnement des transformations et l'anticipation des impacts sur les conditions de travail ;
- l'environnement de travail et la conciliation vie professionnelle/vie privée ;
- l'organisation du travail ;
- le management et les relations de travail.

Les orientations impulsées sur ces quatre axes par le présent accord contribuent, en complément des actions menées localement par les entreprises, à réguler la charge de travail et donc le temps de travail, facteurs constitutifs de la qualité des conditions de vie au travail.

Par ailleurs, convaincue que l'expérimentation, le partage des expériences et l'action commune sont la source d'une transformation réussie, la branche Banque populaire se dote d'un observatoire des conditions de vie au travail pour soutenir les orientations retenues.

Dans le prolongement de cet accord, les entreprises de la branche Banque populaire s'engagent à :

- poursuivre ou ouvrir des discussions avec leurs partenaires sociaux portant sur tout ou partie des quatre axes majeurs repris dans le présent accord. Ces discussions prendront la forme prioritairement de négociations, ou d'échanges spécifiques en CHSCT ou en groupes de travail ;
- signer la charte des quinze engagements pour l'équilibre des temps de vie présentée par le ministère des droits des femmes. Cette charte vise notamment à promouvoir des comportements constructifs dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre manager et salariés.

Le présent accord fera l'objet d'une présentation auprès des instances représentatives du personnel des entreprises concernées (CHSCT et/ou comité d'entreprise) dans les six mois suivant sa signature.

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5.1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des caisses d'épargne et des banques populaires.

CHAPITRE II

ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS ET ANTICIPATION DES IMPACTS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les entreprises de la branche ont toujours eu la volonté de s'adapter aux profondes mutations de l'environnement bancaire. L'accélération du développement du digital et les nouvelles attentes des clients ne font que renforcer cette nécessité.

Ces transformations impactent à la fois les modalités d'exercice des différents métiers, et notamment la relation avec le client, le rôle de la ligne managériale dans sa dimension d'accompagnement, et plus largement les conditions de travail des salariés.

Ces projets sont aussi une opportunité pour réfléchir aux organisations de travail et rechercher un équilibre entre la bonne marche de l'entreprise, la satisfaction client et la qualité de vie au travail, en prenant en compte les impacts humains dans la conduite de ces transformations.

Les parties signataires au présent accord entendent ainsi rappeler la nécessité d'anticiper, dans les grands projets de transformation, les impacts sur les conditions de vie au travail des salariés, pour faciliter l'appropriation des changements et contribuer tant à l'amélioration de la qualité de vie au travail qu'à la réussite de ces projets.

Article 2.1

Modalités de conduite des transformations et impacts humains

Conscientes que les changements d'organisation et leur rythme peuvent avoir une incidence sur la qualité de vie et les conditions d'exercice du travail des salariés, les parties signataires souhaitent renforcer, par la mise en place de cet accord, la prise en compte des impacts humains dans les grands projets structurants mis en œuvre au niveau national, qui comportent des transformations impactantes au niveau des entreprises :

- au niveau national, la DRH Groupe s'associera aux grands projets de transformation structurants initiés par le groupe ou le réseau concernant l'ensemble des entreprises de la branche.

A ce titre, la DRH Groupe s'appuiera sur les pilotes mis en place, selon les projets, pour faciliter la prise en compte des effets potentiels sur les conditions de travail, percevoir les conséquences opérationnelles de la transformation visée, le degré d'adhésion, les éventuels ajustements à opérer et le dispositif d'accompagnement à mettre en place ;

- au niveau local, à l'occasion des projets nationaux impactant significativement les conditions de travail (notamment introduction de nouveaux outils...), les entreprises veilleront à analyser et anticiper les conséquences sur les salariés concernés pour mettre en œuvre les dispositifs nécessaires d'accompagnement.

Article 2.2

Adhésion et sens

Afin de renforcer la qualité de la conduite du changement et donner la visibilité nécessaire aux salariés pour faciliter leur compréhension du projet, ses impacts et sa finalité, les entreprises attacheront une attention particulière à la communication à travers :

- le relais managérial, pour la bonne appropriation du changement lié au projet et sa mise en œuvre, sur la base d'un support partagé ;
- l'organisation de temps d'échanges, incluant les salariés concernés, pour suivre l'évolution du projet, recueillir leur degré d'adhésion et lever les éventuels doutes subsistants ;
- la communication régulière auprès de l'ensemble des salariés portant sur le projet et son point d'avancement ;
- l'information des instances représentatives du personnel locales dans le respect de leurs prérogatives.

Article 2.3

Information des organisations syndicales sur les grands projets nationaux

Afin de faciliter le partage d'informations sur les grands projets de transformation nationaux structurants et concernant l'ensemble des entreprises, une information spécifique sera dispensée au niveau de la branche.

Ainsi, en fonction de l'actualité, la DRH Groupe prendra l'initiative d'organiser une ou deux fois par an une réunion d'information dédiée avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, en sollicitant, si nécessaire, la participation d'experts métiers.

CHAPITRE III

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

ET CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVÉE

L'environnement de travail des salariés (locaux, postes de travail, outils de communication...) contribue directement à leur qualité de vie au travail. Dans un contexte d'évolution de l'accès à l'information, de développement du digital, de multiplication des points de contacts entre le client et la banque, il apparaît clairement que l'environnement de travail subit de profondes mutations par :

- la multiplication des nouveaux outils (ordinateurs portables, téléphones mobiles, smartphones, tablettes...) qui peut nécessiter un accompagnement des salariés à leur bonne utilisation ;
- l'utilisation de ces outils et la messagerie électronique qui induisent une plus grande porosité entre les sphères professionnelles et personnelles ;
- un aménagement des espaces de travail si nécessaire.

La maîtrise de ce temps digital nécessite de définir des règles de bonnes pratiques partagées entre l'employeur, les salariés et la ligne managériale.

Article 3.1

Accompagnement des salariés dans l'utilisation des nouveaux outils

Une bonne appropriation des outils par les salariés permet d'en optimiser l'usage, de faciliter leurs conditions d'utilisation et d'améliorer, sur ce point, les conditions de travail.

En complément de la formation technique de mise en main de ces nouveaux outils déployée si nécessaire, les entreprises auront recours aux actions suivantes :

- s'appuyer sur l'offre proposée par la DRH Groupe relative aux bonnes pratiques d'utilisation des outils à distance ;
- développer l'appropriation des outils en situation de travail au travers par exemple de la désignation de référents « outils » ou de l'accompagnement par des salariés déjà utilisateurs ;
- favoriser les échanges entre salariés, permettant ainsi une mise en commun de bonnes pratiques (à titre d'exemple : via une FAQ ou un forum).

Article 3.2

Bon usage des mails et des outils à distance

Les parties signataires au présent accord conviennent de la nécessité de partager des modalités en matière d'utilisation des mails et des outils à distance. Celles-ci veilleront au respect des règles et fonctionnement en vigueur au sein de chaque entreprise et intégreront les attentes des salariés en termes d'autonomie et de fluidité dans l'articulation entre les temps privés et professionnels.

Une attention particulière sera portée aux sollicitations liées à ces nouveaux modes de communication, afin qu'ils n'empiètent pas sur les temps de vie privée, ainsi qu'aux actions de sensibilisation à mettre en place.

3.2.1. Règles de bonnes pratiques relatives à l'utilisation de la messagerie et des outils à distance. – Droit individuel à la déconnexion

Les entreprises entendent partager les règles de bonnes pratiques de la messagerie et des outils à distance. Elles reconnaissent un droit individuel à la déconnexion pour tous, qui se traduit notamment par l'absence d'obligation, pour le receveur, de répondre aux mails en dehors de son temps de

travail ; une mention automatique pourra être intégrée dans la signature électronique de la messagerie précisant ce point.

Par ailleurs, les pratiques suivantes seront mises en œuvre :

- éviter les envois de mails hors du temps de travail ;
- ne pas céder à l’instantanéité de la messagerie ;
- s’interroger sur le moment le plus opportun d’envoi d’un mail afin de ne pas créer de sentiment d’urgence et avoir recours aux fonctions d’envoi différé ;
- favoriser les échanges directs ;
- rester courtois, écrire et parler intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées ;
- alerter sa hiérarchie en cas de débordements récurrents.

Les parties signataires rappellent que ces règles de bonnes pratiques doivent être partagées entre les salariés, la ligne managériale et l’employeur.

3.2.2. Actions de sensibilisation

Afin de faciliter l’appropriation des bonnes pratiques définies à l’article 3.2.1, les entreprises veilleront :

- à la réalisation d’actions d’accompagnement, de formation ou de sensibilisation des salariés et des managers concernés par l’utilisation des outils technologiques d’information et de communication (cf. : notamment l’offre proposée par la DRH Groupe) ;
- à partager les règles de bonnes pratiques ainsi définies dans le présent accord.

Article 3.3

Aménagement des espaces de travail

L’introduction de nouveaux outils peut avoir un impact sur la configuration des lieux de travail et nécessiter des adaptations ou des aménagements. Les entreprises accorderont une attention particulière pour concilier espaces de travail, nouvelles organisations et nouveaux outils, afin de contribuer à l’amélioration des conditions de travail de leurs salariés. Les éventuels aménagements mis en place feront l’objet d’une présentation en CHSCT dans le respect de ses prérogatives.

Dans ce contexte, elles pourront notamment :

- partager leurs expérimentations sur l’amélioration de l’ergonomie des postes de travail et l’aménagement des espaces ;
- recourir aux services d’ergonome lorsqu’elles l’estiment utile et approprié en fonction de la nature de projets déployés ;
- proposer, si nécessaire, aux équipes en charge de l’immobilier une sensibilisation aux notions d’ergonomie.

CHAPITRE IV

ORGANISATION DU TRAVAIL

Pour favoriser la recherche d’un équilibre entre l’évolution des attentes clients, d’une part, et l’impact des transformations sur les conditions et l’organisation du travail, d’autre part, les parties signataires ont identifié notamment les pistes d’actions et/ou de réflexions suivantes :

- l’adéquation des référentiels ;
- le développement de nouvelles formes d’organisation du travail ;
- l’adaptation des processus ;
- la maîtrise des sources et flux d’informations ;
- le développement des marges de manœuvre.

Au niveau des entreprises, une veille constante doit être assurée sur l'adéquation des moyens et des ressources disponibles avec l'activité.

L'impact de ces démarches sur la charge de travail est de nature à favoriser la maîtrise du temps de travail.

Article 4.1

Adéquation des référentiels

Les évolutions de la relation avec le client tant au travers de ses attentes qu'aux nouvelles façons de les traiter et d'y répondre supposent de s'assurer que les référentiels liés à l'activité prennent bien en compte ces changements.

Ainsi, les entreprises adapteront leurs référentiels aux nouveaux modes de relation dans un contexte omnicanal tout en intégrant les contraintes réglementaires.

Article 4.2

Nouvelles formes d'organisation du travail

L'organisation du travail repose traditionnellement sur le principe de réalisation de l'activité professionnelle dans les locaux de l'entreprise sur un site dédié. Néanmoins, l'évolution des outils informatiques peut permettre de recourir à des modalités de fonctionnement différentes ne nécessitant pas d'être en permanence physiquement présent dans les locaux habituels et en limitant les déplacements.

Dans ce contexte, les parties signataires souhaitent encadrer les nouvelles formes d'organisation dans lesquelles un travail peut être effectué hors du site d'affectation de façon régulière ou occasionnelle (à titre d'exemple : affectation un ou deux jours par semaine sur un autre site de l'entreprise, télétravail...).

Elles conviennent que ces modes d'organisation peuvent contribuer à améliorer la qualité des conditions de travail en réduisant le temps de trajet et en favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

S'agissant spécifiquement du télétravail, les entreprises de la branche actent, par cet accord, de l'intérêt porté à cette modalité d'organisation du travail. Afin d'accompagner les initiatives dans ce domaine et de les coordonner, la DRH Groupe concevra un guide décrivant les modalités de mise en place et de fonctionnement et le présentera aux entreprises. Ce guide sera également présenté lors d'une réunion de l'observatoire mis en place au niveau de la branche (cf. art. 6.1 du présent accord).

Ainsi, les entreprises initiant une démarche de télétravail aborderont dans leurs réflexions, et conformément aux dispositions légales en vigueur, les axes suivants :

- motivations du télétravail ;
- définition du télétravail ;
- conditions d'éligibilité ;
- rythme du télétravail ;
- détermination des lieux de télétravail (hors lieux de rattachement) ;
- équipement fourni par l'entreprise/conformité du domicile ;
- accompagnement du télétravailleur et de son manager ;
- modalité de mise en œuvre et suivi du télétravail ;
- mise en place d'une période d'expérimentation ;
- modalités de suivi par le CHSCT.

Un bilan des accords mis en place par les entreprises sera réalisé chaque année dans le cadre de l'observatoire de branche (cf. art. 6.1).

Article 4.3

Adaptation des processus

Les parties signataires soulignent que la simplification et l'adaptation des processus doivent contribuer à l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Pour ce faire, les entreprises de la branche s'assurent :

- de l'adéquation continue de leurs processus aux mutations des organisations ;
- du renforcement du traitement des « irritants » relatifs aux dysfonctionnements qui ont pu être identifiés (à titre d'exemple : dispositifs d'écoute des collaborateurs...). Il s'agit de manière générique de problèmes laissés en suspens et qui viennent polluer l'activité au quotidien.

Ce traitement s'inscrit dans une recherche d'amélioration des processus et de simplification des tâches. Dans le cadre des expérimentations qui pourront être menées par les entreprises, la DRH Groupe apportera son appui méthodologique.

Article 4.4

Maîtrise des sources et des flux d'information

Les nouvelles technologies facilitent l'accès à l'information des salariés dans l'exercice de leur activité mais accroissent en parallèle le volume d'informations diffusées. L'effet potentiel sur les conditions de travail des salariés implique une vigilance des entreprises quant à la maîtrise de ce flux d'informations.

Des actions ont d'ores et déjà été menées par certaines entreprises (exemples : bibliothèque de mail type, outil de recherche, communication interne et structurée...). En complément des dispositions de l'article 3.2, le groupe facilitera le partage de ces expérimentations et de ces bonnes pratiques au niveau de la branche et viendra également en appui de ces initiatives par la mise à disposition d'outils complémentaires (par exemple : analyse sémantique des mails).

Par ailleurs, les entreprises accompagneront leurs salariés dans la prise en main des outils, dans la gestion des priorités et le choix du canal de communication approprié pour faciliter la maîtrise des sources d'information.

Pour ce faire, la DRH Groupe, dans le cadre des parcours de formation pour les métiers commerciaux, propose un focus sur le multicanal. Il s'agit par exemple de la capacité à détecter l'appétence d'un client pour un canal de relation afin de lui proposer des services en lien avec ses attentes et renforcer la maîtrise des postures propres à chaque canal.

Article 4.5

Développement de l'autonomie

Les parties signataires attirent l'attention des entreprises sur l'importance d'intégrer la préservation de l'autonomie des salariés à l'occasion de leur revue des référentiels et des processus.

En effet, si l'importance de normes et de procédures est reconnue, il convient d'être attentif à ce que le salarié conserve une certaine autonomie pour lui permettre de faire face aux aléas de son activité et contribuer à donner du sens au travail.

Les entreprises reconnaissent ainsi le rôle d'acteur responsable des salariés, en leur donnant les moyens de se réaliser dans leur travail.

CHAPITRE V

RELATIONS DE TRAVAIL ET MANAGEMENT

Les parties signataires du présent accord entendent rappeler que la qualité des conditions de vie au travail contribue à la motivation des salariés dans l'exercice de leur emploi, à leur efficacité, et donc au développement de l'entreprise. A ce titre, le rôle du manager, comme facteur clé de motivation

des équipes mais aussi en tant que relais et régulateur des éventuels dysfonctionnements constatés, est fondamental.

A cette fin, le manager s'appuiera sur l'écoute active, les échanges et la régulation pour aider à la réalisation de l'activité et faciliter l'appropriation des situations nouvelles par les équipes.

Le manager privilégiera un accompagnement de proximité attentif au développement des connaissances et compétences de chacun dans son emploi, à la capacité de chaque salarié de son équipe à réaliser des arbitrages pertinents, à hiérarchiser les priorités, à titre individuel mais également collectif. En d'autres termes, le manager cherchera à favoriser l'autonomie de chacun dans le cadre de sa mission.

Article 5.1

Formation : management et développement des expertises

La formation doit être envisagée comme partie intégrante d'un processus continu de professionnalisation du manager. A ce titre les entreprises veilleront à intégrer dans les formations managériales :

- une dimension d'accompagnement et de soutien des salariés. Il peut s'agir d'aborder par exemple les modalités de pilotage de l'activité, de communication, d'apport de ressources, de reconnaissance, d'ajustement, de mise en priorité, d'appropriation du travail par les membres de l'équipe ;
- une dimension de pilotage omnicanal de l'activité commerciale induite par le digital. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur l'offre de formation de la DRH Groupe à destination des managers sur la mise en œuvre du multicanal et de la conduite du changement multicanal.

Par ailleurs, face à une clientèle plus informée et exigeante, il convient de s'assurer que les salariés disposent en permanence de l'expertise nécessaire pour répondre avec aisance aux attentes des clients.

Les entreprises veilleront donc à renforcer l'expertise de leurs salariés en poursuivant les formations en particulier sur les produits spécialisés.

A ce titre, la ligne managériale en lien avec la filière d'animation commerciale et la DRH a un rôle majeur dans l'accompagnement des salariés au maintien de leur expertise.

Article 5.2

Espaces de partage

Les espaces de partage se traduisent par des moments permettant aux acteurs impliqués de s'exprimer sur leur travail pour trouver des réponses adaptées aux enjeux et aux difficultés rencontrées.

A ce titre, ces espaces de partage contribuent à l'amélioration de l'efficacité du travail mais aussi du bien-être des salariés.

Il peut s'agir :

- d'échanger en particulier entre pairs sur l'expérience du travail, les savoir-faire ou bonnes pratiques mobilisés pour faire face aux exigences du travail (exemple : ateliers de codéveloppement entre managers) ;
- de trouver des réponses à des dysfonctionnements techniques ou organisationnels qui ont un impact sur l'activité et les conditions de travail.

Ainsi, les entreprises sont invitées à organiser ces temps d'échanges, permettant d'installer un climat de confiance propice à l'expression de chacun et à la formulation, le cas échéant, de propositions d'amélioration.

Par ailleurs, la réalisation de baromètres sociaux et autres outils (par exemple, DIAPASON proposé au niveau du groupe) est encouragée pour ouvrir et compléter le champ d'expression des salariés.

Ces baromètres sociaux permettent notamment aux entreprises de s'assurer de la compréhension des enjeux stratégiques et d'évaluer la satisfaction des salariés en particulier sur leur travail et sur l'accompagnement au changement. A la suite de ces enquêtes et autres dispositifs d'échanges, les entreprises mettent en place, si nécessaire, des plans d'action, notamment sur les conditions de vie au travail.

CHAPITRE VI

OBSERVATOIRE ET ANIMATION DE LA DÉMARCHE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Dans un contexte de transformations récurrentes et d'évolution des organisations du travail, les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'être en veille sur les effets relatifs aux conditions de travail. Pour ce faire, elles souhaitent :

- d'une part, disposer au sein de la branche d'un lieu d'échanges récurrents sur les conditions de travail ;
- d'autre part, inviter les entreprises à renforcer la coordination de leurs actions sur la qualité de vie au travail.

Article 6.1

Mise en place d'un observatoire au niveau de la branche

Par le présent accord, les parties signataires constituent un observatoire national des conditions de vie au travail (ci-après nommé « l'observatoire »), qui aura pour vocation d'impulser une dynamique autour de l'amélioration des conditions de travail, au travers, notamment :

- du suivi de l'application du présent accord ;
- d'actions de veille et de réflexion ;
- du partage des expérimentations menées au sein des entreprises et du retour d'expériences ;
- du suivi des actions mises en place au sein des entreprises dans le cadre d'accords locaux mis en place ;
- de suivi d'indicateurs au niveau de la branche.

L'observatoire, animé par la direction des ressources humaines groupe BPCE, réunira :

- deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ;
- des représentants des entreprises de la branche et de la DRH Groupe ;
- des experts internes ou externes au groupe, qui pourront être invités afin d'enrichir la réflexion collective.

L'observatoire se réunira deux fois par an et pour la première fois dans les 6 mois qui suivent la signature du présent accord.

Article 6.2

Animation de la démarche qualité de vie au travail

Les questions de conditions de travail relèvent de facteurs multiples et sont du ressort de nombreux acteurs de l'entreprise : ressources humaines, organisation, développement commercial, marketing, ligne managériale, CHSCT... De ce fait, afin de coordonner les actions menées, les entreprises confieront à un « référent qualité de vie au travail » l'animation des démarches sur l'amélioration et l'anticipation des évolutions des conditions de travail et de la qualité de vie au travail.

Afin d'accompagner les « référents qualité de vie au travail » dans leurs missions et dans le développement de leurs expertises, la DRH Groupe animera ces référents au travers, notamment, de rencontres annuelles ainsi que par le biais d'un site collaboratif qui leur sera dédié.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS FINALES

Article 7.1

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa signature.

Les parties signataires conviennent d'effectuer un bilan du présent accord six mois avant son échéance avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche Banque populaire dans la perspective de l'ouverture d'une nouvelle négociation.

En aucun cas, il ne pourra, à l'échéance, produire ses effets comme un accord à durée indéterminée, les parties décidant de faire expressément échec à la règle prévue à l'article L. 2222-4 du code du travail.

Article 7.2

Demande de révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 7.3

Dépôt et publicité

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 6 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 30 JUIN 2016

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE REPAS ET DE PETITS DÉPLACEMENTS

AU 1^{er} OCTOBRE 2016

(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1650819M

IDCC : 1596, 1597

Entre

FFB Pays de la Loire

CAPEB Pays de la Loire

Ouest SCOP BTP

D'une part, et

UR CFDT Pays de la Loire

CGT-FO Pays de la Loire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Indemnités de transports et trajets

En application du chapitre I^{er} « Petits déplacements », titre VIII, de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part ; et en

application de l'article 2.6 de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment des Pays de la Loire du 1^{er} décembre 2006 (étendue par arrêté ministériel du 21 décembre 2007, parue au *JO* du 3 janvier 2008) et son avenant n° 1, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de transports et de trajets des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée, comme indiqué dans le tableau ci-dessous :

Au 1^{er} octobre 2016

(En euros.)

PAYS DE LA LOIRE	ZONES							
Au 1 ^{er} octobre 2016	1-A 0 à 5 km	1-B 5 à 10 km	2 10 à 20 km	3 20 à 30 km	4 30 à 40 km	5 40 à 50 km	6 50 à 65 km	7 65 à 80 km
Trajet	0,48	0,67	1,88	4,04	5,06	6,05	6,80	8,09
Transport	0,75	0,96	3,73	7,05	10,79	16,06	17,21	20,83

Article 2

Indemnités de repas

En application du chapitre I^{er} « Petits déplacements », titre VIII, de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (étendue par arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, d'autre part, et en application de l'article 2.6 de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment des Pays de la Loire du 1^{er} décembre 2006 (étendue par arrêté ministériel du 21 décembre 2007, parue au *JO* du 3 janvier 2008) et son avenant n° 1, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé que le montant de l'indemnité minimale de repas des ouvriers du bâtiment des départements de Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée est fixé à 9,05 €.

Article 3

Application

Le présent barème des indemnités de petits déplacements (repas, transports, trajets) entrera en application à compter du 1^{er} octobre 2016.

Article 4

Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 5

Demande d'extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Nantes, le 30 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3169

Convention collective nationale

IDCC : 3213. – **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DES MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**

ACCORD N° 77 DU 6 JUILLET 2016
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JUILLET 2016
(NATIONAL ET ÎLE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1650814M
IDCC : 3213

Entre

UNTEC

D'une part, et

BATIMAP-TP CFTC

CFE-CGC BTP

SYNATPAU CFDT

FG FO construction ;

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la commission nationale paritaire réunie le 6 juillet 2016 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

ETAM

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL national	SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Ile-de-France
Niveau A 1	1 556	1 622
Niveau A 2	1 680	1 791
Niveau B	1 916	2 014
Niveau C	2 120	2 227
Niveau D	2 408	2 528

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL national	SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Ile-de-France
Niveau E	2 620	2 761
Niveau F	2 901	3 064

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL MENSUEL national	SALAIRE MINIMAL MENSUEL région Ile-de-France
Niveau G	3 219	3 441
Niveau H	3 392	3 615
Niveau I	4 003	4 225

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} juillet 2016 et pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Fait à Paris, le 6 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

ACCORD N° 2016-03 DU 16 JUIN 2016
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA

NOR : ASET1650828M
IDCC : 1536

Entre

FNB

D'une part, et

CFTC

CFE-CGC

FGTA FO

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile du 15 décembre 1971.

Article 2

Les dispositions de l'accord du 13 octobre 2014 relatives à la désignation de l'OPCA, qui a été dénoncé, sont remplacées par les dispositions du présent accord.

Article 3

OPCA désigné

Les partenaires sociaux désignent :

L'OPCA Transports et services comme organisme paritaire collecteur agréé des entreprises de la branche qui sont donc tenues de lui verser leurs contributions obligatoires en matière de formation professionnelle.

Cette désignation prend effet au 1^{er} janvier 2017.

Les versements obligatoires seront faits auprès de cet OPCA dès cette date, y compris au titre de l'année 2016. En effet, l'OPCA Transports et services rétrocédera au précédent OPCA ce qui lui revient, en application de la législation relative à la formation professionnelle.

Article 4

Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2017.

Une analyse de la prestation de l'OPCA sera effectuée chaque année.

Au vu de celle-ci, tout ou partie des signataires aura la possibilité de dénoncer le présent accord avant le 30 juin de l'année en cours.

A l'issue de la période des 3 ans, à défaut de précision contraire des signataires, l'accord deviendra un accord à durée indéterminée qui pourra être dénoncé dans les conditions de droit commun avant le 30 juin de chaque année.

Le présent accord pourra être révisé, en tout ou partie, par avenant se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, au plus tard dans un délai de 3 mois après la réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Fait à Paris, le 16 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3065

Convention collective nationale
IDCC : 675. – MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE
AU DÉTAIL D'HABILLEMENT

ACCORD DU 20 JUIN 2016
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

NOR : ASET1650818M
IDCC : 675

Entre

FEH

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Préambule

Les parties signataires s'entendent sur la nécessité d'actualiser le dispositif de classification.

Elles décident de mettre en œuvre une grille adaptée aux différentes filières qui composent la branche :

- le réseau/les magasins ;
- la logistique ;
- l'offre ;
- l'administratif.

Ce nouveau dispositif prend aussi en compte les changements technologiques et sociologiques que connaît le secteur.

La classification est fondée sur des critères classants qui indiquent le degré d'exigence requis pour classer les emplois dans chaque niveau de la grille.

Cinq critères ont été retenus :

- niveau de connaissances : il s'agit du niveau de formation (ou d'expérience acquise) requis pour tenir l'emploi ;
- niveau de technicité : ce critère caractérise la complexité et la diversité des activités, qui vont de l'exécution de travaux simples et répétitifs à la prise en charge de missions complexes concernant plusieurs domaines ;

- niveau de responsabilité dans l'emploi : le niveau de responsabilité dans l'emploi va du simple respect de procédures jusqu'à la charge d'objectifs nombreux et complexes ;
- niveau d'autonomie dans l'emploi : ce critère s'apprécie au niveau des initiatives qui peuvent être prises ;
- niveau d'échanges, de relations et de communication : ce critère s'apprécie en fonction du niveau d'échanges requis avec l'environnement professionnel (clients, collègues, hiérarchie...).

II. – Grille de classification

La grille de classification couvre les statuts employés, agents de maîtrise et cadres.

Elle comporte neuf niveaux :

- quatre pour les employés ;
- deux pour les agents de maîtrise ;
- trois pour les cadres.

Ces niveaux sont définis comme suit :

STATUT	NIVEAU	DÉFINITION
Employé	1	<p>L'emploi est accessible sans niveau de formation particulier.</p> <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux simples et bien définis ne nécessitant pas de technicité particulière.</p> <p>La responsabilité dans l'emploi implique le seul respect des instructions précises et détaillées données par la hiérarchie.</p> <p>L'autonomie dans l'emploi est limitée, la hiérarchie étant informée en cas de problèmes et sollicitée pour les régler. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles systématiques.</p> <p>L'emploi requiert un niveau minimum d'échanges avec l'environnement professionnel (clients, hiérarchie, collègues).</p> <p>Le temps de présence à ce niveau dans l'entreprise ne peut excéder un an.</p>
	2	<p>L'emploi est accessible avec les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau CAP (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée et/ou avec une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux nécessitant l'application de techniques simples.</p> <p>La responsabilité dans l'emploi implique le respect des consignes données par la hiérarchie.</p> <p>L'autonomie dans l'emploi est limitée, la hiérarchie étant informée en cas de problèmes et sollicitée pour les régler. La portée de l'activité est limitée au périmètre des tâches effectuées. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles très fréquents.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité à pouvoir structurer un échange, présenter de façon ordonnée des informations, dérouler un argumentaire et apporter des conseils à des interlocuteurs.</p>
	3	<p>L'emploi est accessible avec les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau BEP (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée et/ou avec une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi requiert l'exécution de tâches qui nécessitent des compétences techniques précises.</p> <p>La responsabilité dans l'emploi nécessite le respect et l'application des consignes générales et des procédures dépendant de son périmètre.</p> <p>L'autonomie dans l'emploi implique la résolution des problèmes simples rencontrés dans l'activité quotidienne et la remontée des autres problèmes à la hiérarchie. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles fréquents.</p> <p>L'emploi requiert une capacité d'échange et de compréhension de situations variées en vue d'y apporter une réponse.</p>

STATUT	NIVEAU	DÉFINITION
Employé	4	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac ou bac professionnel (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi requiert l'exécution de tâches diversifiées qui nécessitent des compétences techniques variées.</p> <p>La responsabilité dans l'emploi nécessite le strict respect des procédures dépendant de son périmètre.</p> <p>L'autonomie dans l'emploi implique la résolution des problèmes courants rencontrés dans l'activité quotidienne et la remontée des autres problèmes à la hiérarchie. La réalisation des activités fait l'objet de contrôles ponctuels.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité d'échange et d'écoute permettant d'élaborer et d'apporter une réponse appropriée aux différents acteurs de l'environnement professionnel.</p>
AM	1	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 1 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de compétences techniques multiples liées à l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une responsabilité d'organisation et d'animation d'équipe et/ou une responsabilité technique, administrative ou commerciale. L'exercice de l'emploi peut impacter le résultat ou l'efficacité de l'unité de travail à laquelle il appartient.</p> <p>L'emploi, en termes d'autonomie, entraîne la prise de décisions courantes dans le cadre des procédures globales existantes et de contrôles ponctuels de la hiérarchie.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité de transmission de savoir-faire vis-à-vis des collaborateurs.</p>
	2	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 2 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de compétences techniques multiples.</p> <p>L'emploi nécessite une responsabilité de gestion et d'animation d'équipe de petite taille et/ou une responsabilité technique, administrative ou commerciale. Il nécessite également une responsabilité quant à l'atteinte d'objectifs en utilisant ou en sollicitant les moyens adéquats. L'exercice de l'emploi a un impact sur le résultat de l'ensemble de l'unité de travail sur laquelle il s'exerce.</p> <p>L'autonomie dans l'emploi nécessite la prise individuelle de décisions courantes dans le cadre global des procédures existantes ; les contrôles de la hiérarchie s'exercent sur le résultat de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite une capacité d'animation et de transmission de savoir-faire.</p>
Cadre	1	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 2 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle équivalente validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de techniques appropriées et la capacité à résoudre des problèmes variés et complexes qui peuvent avoir des interactions les uns avec les autres.</p> <p>L'emploi comprend une mission de gestion d'une unité de travail moyenne (en effectif, chiffre d'affaires...) et/ou une contribution individuelle d'expert. Il nécessite également la responsabilité de l'atteinte d'objectifs propres à l'unité de travail en utilisant ou en sollicitant les moyens adéquats et en élaborant les plans d'action nécessaires.</p> <p>L'exercice de l'emploi a un impact sur le résultat de l'unité de travail sur laquelle il s'exerce.</p> <p>L'emploi nécessite la prise autonome de décisions se rapportant à l'unité de travail et le report, pour le reste, à la hiérarchie en proposant systématiquement des solutions.</p> <p>L'emploi nécessite l'exercice d'actions de management et/ou la transmission de savoir-faire.</p>

STATUT	NIVEAU	DÉFINITION
Cadre	2	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 3 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite la maîtrise de compétences techniques et sociales et la capacité à résoudre des problèmes variés et complexes ayant la plupart du temps des interactions avec d'autres périmètres de la société.</p> <p>L'emploi comprend une mission d'organisation et de gestion d'une unité de travail importante ou de plusieurs unités de travail et/ou une contribution individuelle d'expert. Il nécessite une responsabilité de l'atteinte d'objectifs pour un périmètre large ou exigeant une expertise importante en utilisant ou en sollicitant les moyens adéquats et en élaborant les plans d'action nécessaires.</p> <p>L'exercice de l'emploi peut avoir des conséquences directes sur la performance de l'activité concernée au sein de l'entreprise.</p> <p>L'emploi nécessite la prise individuelle des décisions relevant de son périmètre. Le contrôle s'opère sur les objectifs donnés.</p> <p>L'emploi nécessite des capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire.</p>
	3	<p>L'emploi requiert les connaissances acquises lors d'une formation initiale ou continue de niveau bac + 4 (ou un titre à finalité professionnelle de niveau équivalent) dans la filière concernée ou une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi et le secteur d'activité validée ou non par une VAE ou une certification professionnelle.</p> <p>L'emploi nécessite un haut niveau d'expertise et la maîtrise de compétences techniques diverses et pointues. Il nécessite également la capacité à résoudre des problèmes complexes et transversaux impliquant de nombreux acteurs dans ou à l'extérieur de la société.</p> <p>L'emploi engendre une responsabilité dans l'atteinte d'objectifs nombreux et complexes conformes à la stratégie de l'entreprise. L'exercice de l'emploi a des conséquences directes sur la performance de l'entreprise.</p> <p>Les décisions relevant du périmètre de l'emploi sont prises de façon totalement autonome. Le contrôle s'opère sur les résultats globaux de l'activité.</p> <p>L'emploi nécessite des capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire.</p>

III. – Dispositions finales

a) Mise en œuvre :

Deux outils disponibles en annexes sont destinés à faciliter la mise en œuvre de la grille de classification. Il s'agit :

- d'emplois repères illustrés par des fiches métiers ;
- d'un exemple de système de pesée de postes.

b) Date d'application :

Les entreprises devront mettre en œuvre le présent accord au plus tard dans les 12 mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

c) Portée :

Les dispositions de cet accord remplacent les annexes de la convention collective relatives aux classifications jusqu'alors en vigueur.

La mise en œuvre de cette grille de classification ne devra pas conduire, pour les salariés présents dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, à une baisse de rémunération, ni à une suppression d'avantages acquis grâce à l'ancienne classification, notamment en matière de prime d'ancienneté (dont le montant sera toutefois arrêté à la date de passage à la nouvelle grille).

Les entreprises devront par ailleurs veiller au respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre de cette grille de classification.

d) Commission de suivi :

Une commission paritaire de suivi est mise en place pour une durée minimum de 24 mois.

Cette dernière est composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales salariés représentatives au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants de la fédération des enseignes de l'habillement.

Tout problème d'interprétation du présent texte peut être inscrit à l'ordre du jour des réunions.

Cette saisine s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de la commission. Une synthèse du problème d'interprétation doit être annexée au courrier de saisine.

Le siège de cette instance est fixé à l'adresse de la fédération des enseignes de l'habillement.

La commission de suivi ne peut être saisie que par ses membres.

Cette instance se réunit dans les deux mois qui suivent la réception de la lettre recommandée.

Les parties sont entendues contradictoirement ou séparément.

e) Publicité et extension :

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des enseignes de l'habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 20 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

Pour faciliter la mise en œuvre de la grille de classification, deux outils sont mis à disposition des entreprises :

- des emplois repères illustrés par des fiches métiers ;
- un exemple de système de pesée de postes.

Emplois repères

Les différents emplois existant dans les entreprises de la branche sont classés par application des définitions de niveaux indiquées dans la grille de classification.

Pour faciliter ce classement, certains emplois – que l'on peut qualifier d'emplois repères - sont répertoriés et classés à titre indicatif ci-dessous sous des termes génériques qui, selon les entreprises, peuvent porter des dénominations différentes.

Il est à noter que la totalité de ces emplois repères n'existent pas nécessairement dans toutes les entreprises.

Cette liste est établie sous réserve de l'évolution des activités et des modes d'organisation, qui peut amener à sa révision.

STATUT EMPLOI	EMPLOYÉS				AM		CADRES		
	1	2	3	4	1	2	1	2	3
Réseau/magasin									
Directeur(trice) commercial									x
Directeur(trice) régional								x	
Responsable de secteur							x	x	
Directeur(trice) de magasin							x		
Responsable de magasin					x	x	x		
Responsable de rayon					x	x	x		
Responsable adjoint de magasin				x	x	x			
Responsable adjoint de rayon				x	x				
Vendeur(euse) principal			x	x	x				
Vendeur(euse)	x	x	x	x					
Caissier(ère)	x	x	x						
Employé(e) de magasin	x	x	x	x					
Logistique									
Directeur(trice) d'entrepôt								x	x
Responsable d'exploitation/de service							x	x	
Responsable d'équipe logistique					x	x	x		
Responsable import/export						x	x		
Responsable transport						x	x		

STATUT EMPLOI	EMPLOYÉS				AM		CADRES		
	1	2	3	4	1	2	1	2	3
Responsable qualité						x	x		
Contrôleur qualité				x	x	x			
Technicien de sécurité/maintenance			x	x	x	x			
Agent logistique		x	x	x					
Employé(e) logistique	x	x	x	x					
Manutentionnaire	x	x	x	x					
Offre									
Directeur(trice) de collection								x	x
Coordinateur(trice) style/collection					x	x	x	x	
Styliste					x	x	x		
Assistant(e) style/collection			x	x	x	x			
Modéliste				x					
Chef de produit						x	x		
Directeur(trice) des achats								x	x
Gestionnaire achats					x	x	x		
Acheteur(euse)						x	x		
Approvisionneur			x	x	x				
Gestionnaire de stocks					x	x	x		
Responsable qualité					x	x			
Chargé de communication					x	x			
Responsable marketing					x	x	x		
Chargé(e) d'études marketing				x	x	x			
Responsable merchandising					x	x	x		
Merchandiser				x	x	x			
Responsable de vitrines					x	x	x		
Administratif/support									
Directeur de la communication								x	
Responsable communication					x	x	x		
Chargé de mission communication				x	x	x			
Directeur des ressources humaines									x
Responsable des ressources humaines						x	x	x	
Assistant RH				x	x	x	x		
Responsable paie					x	x	x		
Gestionnaire de paie				x	x	x			
Directeur juridique									x
Responsable juridique						x	x	x	

STATUT EMPLOI	EMPLOYÉS				AM		CADRES		
	1	2	3	4	1	2	1	2	3
Juriste						x	x	x	
Directeur immobilier/développement/expansion									x
Responsable immobilier/développement/expansion						x	x	x	
Chargé(e) de mission immobilier/développement/expansion					x	x	x		
Directeur informatique/multimédia									x
Responsable informatique/multimédia						x	x	x	
Chef de projet informatique/multimédia						x	x		
Technicien informatique				x	x				
Responsable développement durable/hygiène/environnement					x	x	x		
Chef de projet développement durable/hygiène/environnement					x	x	x		
Chargé de mission développement durable/hygiène/environnement					x	x			
Directeur de travaux/maintenance/sécurité									x
Responsable de travaux/maintenance/sécurité						x	x		
Agent de sécurité	x	x	x	x					
Directeur administratif/financier									x
Auditeur					x	x	x		
Responsable de la comptabilité					x	x	x	x	
Comptable			x	x	x				
Trésorier					x	x	x		
Assistante de direction					x	x	x		
Agent administratif	x	x	x	x					
Assistant administratif		x	x	x					

Libellé : modéliste

Autres libellés : modéliste-toiliste.

Description synthétique

Le modéliste « donne vie » aux vêtements dessinés par le styliste. A partir d'un cahier des charges, d'annotations, de croquis, il réalise un patron ou un prototype en tissu avec tous les repères techniques de couture pour pouvoir lancer la production en série, selon les normes de fabrication (taille, carrure...) et les impératifs de production (coût, qualité, délais...). Il peut travailler « à plat », sur mannequin artificiel ou avec l'aide de l'outil informatique.

Activités principales

Concevoir un patronage (avec logiciel, par moulage ou à la main) :

- analyser le modèle à partir d'un cahier des charges, d'annotations, d'un croquis ;
- concevoir un prototype.

Participer à l'amélioration des modèles de la collection :

- exploiter les tests qualité (physiques et chimiques) réalisés par le fournisseur ;
- participer au contrôle qualité sur site ;
- analyser les modèles selon les retours clients.

Activités spécifiques

Décliner le prototype en différentes tailles, pointures, carrures...

Réaliser un dossier technique pour chaque modèle de la collection :

- proposer des matières, des coloris, des tissus, des couleurs, des accessoires... ;
- proposer des procédés techniques de fabrication ;
- rédiger des fiches techniques pour la fabrication ;
- lancer la fabrication des préséries, des prototypes et suivre leur réalisation ;
- contrôler la fabrication des préséries, des prototypes.

Compétences principales

Connaître les caractéristiques techniques et commerciales des vêtements.

Connaître les propriétés et spécificités de la matière utilisée.

Avoir une bonne représentation dans l'espace.

Savoir travailler en équipe.

Maîtriser les techniques de découpe.

Etre force de proposition.

Etre méthodique et minutieux.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en collaboration avec le(s) styliste(s), la direction commerciale et les ateliers de production.

En externe, il est en relation avec les fournisseurs.

Libellé : styliste

Description synthétique

Le styliste crée des vêtements et accessoires qui composeront les prochaines collections. Il met à profit ses compétences artistiques et techniques pour dessiner des modèles en mariant les formes, les tissus et les coloris. Présent tout au long des étapes de la fabrication, il intervient pour modifier et ajuster les modèles.

Activités principales

Etre à l'affût des nouvelles tendances et en veille concurrentielle.

Créer des collections :

- dessiner des croquis dessin assisté par ordinateur (DAO) et prévoir la gamme de coloris, impressions, tissus, accessoires ainsi que les différentes techniques de réalisation ;
- présenter et expliquer les croquis, les modèles, les créations.

Assurer le suivi de fabrication :

- participer à la réalisation du patron ;
- participer à la réalisation du prototype ;
- réajuster et corriger le prototype ;
- sélectionner les matières, les fournitures, les accessoires ;
- présenter la collection en interne aux équipes.

Activités spécifiques

Animer une équipe en fonction de la taille de l'organisation et du positionnement.

Compétences principales

Appliquer la stratégie de l'entreprise.

Maîtriser les logiciels de conception et de DAO.

Connaître les tendances actuelles en termes de mode.

Maîtriser les techniques de stylisme.

Maîtriser l'anglais technique.

Etre créatif et anticiper les tendances de mode.

Savoir mettre en avant les caractéristiques des modèles et des créations.

Savoir travailler en équipe.

Etre force de proposition.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en collaboration avec le modéliste, le coloriste/infographiste, la direction commerciale.

En externe, il est en relation avec les fournisseurs et les différents acteurs de la mode.

Libellé : assistant style collection

Autres libellés : assistant gestionnaire de collection, assistant de collection.

Description synthétique

L'assistant style collection constitue le principal soutien administratif du directeur de collection et des coordinateurs. Il participe à la création, au suivi ainsi qu'aux tâches administratives de la conception des collections. Selon son expérience et les choix d'organisation, il pourra intervenir dans la validation des prototypes.

Activités principales

Participer à la création des collections :

- contribuer à la réalisation des planches de tendances (shopping, internet, presse...) ;
- participer à la veille concurrentielle ;
- participer à la recherche et au suivi des commandes de pièces-types et d'échantillons ;
- participer à l'élaboration du book de production (création des fiches production, demande des fiches techniques...).

Gérer la partie administrative des collections :

- assurer le lien avec les fournisseurs en organisant notamment la prise de rendez-vous ;
- effectuer le suivi de la facturation ;
- rédiger et suivre les bons de commande (quantité par taille, date de livraison, prix de vente, potentiel...).

Contribuer à la gestion de l'avancement des collections, matières et produits finis :

- analyser les tableaux de bord d'avancement ;
- suivre le respect des plannings de transmission des dessins et des modèles ;
- intervenir dans le contrôle du processus de réalisation des collections.

Activités spécifiques

Gérer l'agenda du directeur de collection (déplacements, rendez-vous).

Intervenir dans la validation des prototypes d'une famille de produits.

Compétences principales

Connaître la stratégie de l'entreprise.

Connaître les tendances de style et les attentes des consommateurs.

Connaître les matières premières du textile et les techniques de fabrication.

Maîtriser les logiciels de conception et de dessin assistés par ordinateur (CAO/DAO).

Maîtriser les outils bureautiques.

Maîtriser l'anglais technique.

Organiser son travail en respectant les délais.

S'adapter à des profils d'interlocuteurs variés.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec le directeur de collection et l'ensemble des équipes intervenant sur les collections. Il travaille avec la production (stylistes, modélistes) mais également avec d'autres directions de l'enseigne (achats, marketing, etc.).

En externe, il est en relation étroite avec les fournisseurs.

Libellé : directeur de collection

Autres libellés : responsable de style, directeur de style.

Description synthétique

Le directeur de collection pilote l'ensemble des étapes d'élaboration d'une nouvelle collection, de la création à la présentation, et encadre ses équipes. Il oriente le travail des différents services ayant en charge la nouvelle collection.

Activités principales

Appréhender les tendances et créer une (des) collection(s) :

- traduire les tendances (veille, shopping, cahiers de tendance...) ;
- élaborer le(s) plan(s) de collections (thèmes, modèles, matières, coloris...) ;
- valider les prototypes : choix de tissus, modèles, essayages.

Manager les équipes de style :

- recruter et développer les compétences de ses équipes ;
- coordonner le travail de l'équipe de style ;
- fixer des objectifs de réalisation par rapport au budget attribué.

Superviser l'achat des matières de la collection :

- conduire le planning des achats de collection.

Gérer l'avancement des collections, matières et produits finis :

- analyser les tableaux de bord sur le suivi des ventes ;

- assurer le respect des plannings de transmission des dessins et modèles ;
- contrôler le processus de réalisation des collections.

Activités spécifiques

Coordonner la politique des prix, des matières premières et des produits finis.

Compétences principales

Maîtriser l'image et la stratégie de l'entreprise.

Connaître les tendances de style et les attentes des consommateurs.

Connaître les matières premières du textile et les techniques de fabrication.

Maîtriser les logiciels de conception et de dessin assistés par ordinateur (CAO/DAO).

Etre capable de manager une équipe pluridisciplinaire.

Maîtriser l'anglais technique.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec la direction de l'entreprise. Au quotidien, il travaille avec une équipe (stylistes, modélistes) et d'autres directions de l'enseigne (achats, marketing, commerciale, etc.).

En externe, il est en relation étroite avec les fournisseurs pour analyser les tendances et l'offre.

Libellé : gestionnaire achats

Autres libellés : assistant administration des achats, assistant achats, gestionnaire stock.

Description synthétique

En étroite collaboration avec un acheteur, le gestionnaire achats assure la partie administrative du processus d'achat. En fonction des choix d'organisation et de son niveau de responsabilité, il peut venir en soutien ou prendre en charge les achats d'une ou de plusieurs familles de produits.

Activités principales

Participer au processus administratif d'achat :

- établir les devis et transmettre les données sur les modalités techniques et commerciales (planning, prix, paiement...) aux clients, commerciaux terrain... ;
- passer les commandes aux fournisseurs ;
- suivre les commandes et leur facturation ;
- informer sur les caractéristiques produits, processus d'achat (délais, tarifs, promotions, nouveaux produits) ;
- suivre la performance produit en magasin ;
- effectuer le suivi des fournisseurs et proposer des solutions en cas de dysfonctionnements (livraison, garantie, règlement...) ;
- suivre les budgets.

Préparer et suivre le processus logistique associé aux achats :

- transmettre les documents afin d'organiser le transport et la livraison de la marchandise ;
- réaliser la coordination, le suivi logistique des achats et de l'approvisionnement de la marchandise ;
- renseigner les équipes de vente sur l'état des stocks, des commandes.

Activités spécifiques

Participer à la recherche de nouveaux fournisseurs.

Prendre en charge des achats sur une ou quelques familles de produits.
Négocier les modalités du contrat avec les fournisseurs.
Participer à des réunions avec les équipes merchandising, les stylistes pour la mise en avant des thèmes...
Contribuer aux bilans de fin de saison.
Collaborer avec le service juridique pour la gestion des litiges fournisseurs.

Compétences principales

Connaître les caractéristiques techniques et commerciales des produits.
Connaître l'organisation de la chaîne logistique.
Connaître le droit commercial.
Maîtriser l'anglais technique.
Maîtriser les outils bureautiques et le progiciel de gestion.
Respecter des procédures de manière rigoureuse.
Savoir être réactif en cas d'aléas.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec l'acheteur. Il travaille également en relation avec les directions marketing, commerciale, logistique...

En externe, il échange avec les fournisseurs le plus souvent à distance (téléphone ou mail).

Libellé : chef de produit

Autre libellé : responsable produit.

Description synthétique

Le chef de produit analyse les besoins d'un marché et contribue au développement des ventes pour une famille ou plusieurs familles de produits. Pour ce faire, il est chargé de la sélection, du suivi des collections, des opérations marketing et du merchandising pour les produits dont il assure la gestion.

Activités principales

Définir et développer ses gammes de produits en magasin physique ou en ligne :

- analyser les besoins des magasins ;
- définir le positionnement du produit en intégrant la stratégie marketing de l'enseigne : produit, prix, promotion, place (4P) ;
- élaborer le plan de collection (nombre, matière, coloris, modèles, largeur et profondeur de gamme...) ;
- évaluer le marché potentiel ;
- assurer le suivi opérationnel des opérations de merchandising, de promotion et de valorisation des produits gérés ;
- suivre l'évolution des ventes et proposer des actions pour les développer ;
- réaliser une veille concurrentielle sur les produits gérés.

Gérer la ou les familles de produits :

- suivre les fournisseurs sur la ou les familles de produits gérée(s) ;
- créer les référencements produits et les codes prix ;
- assurer le suivi des commandes et des résultats commerciaux sur les produits gérés ;

- suivre les stocks et assurer la mise à disposition des produits en magasins ;
- assurer le reporting sur les données concernant les produits gérés.

Activités spécifiques

Animer une équipe.

Etre à l'écoute des remontées des équipes commerciales.

Compétences principales

Maîtriser les techniques de marketing.

Maîtriser les outils bureautiques et de gestion.

Maîtriser l'anglais technique.

Savoir organiser un projet de marketing.

Savoir valoriser des produits et réussir à développer les ventes des produits sous sa responsabilité.

Savoir analyser l'évolution du marché, les nouveaux produits.

Avoir un esprit analytique.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il a des relations avec les directions commerciales, marketing, achats...

En externe, il est en relation avec les fournisseurs sur les familles de produits dont il a la responsabilité.

Libellé : acheteur

Autres libellés : chef de marché, négociateur achats, responsable des achats.

Description synthétique

L'acheteur négocie les matières et les produits au meilleur prix, en fonction du cahier des charges. Il négocie avec les fournisseurs en fonction des cahiers des charges financiers et techniques de l'enseigne.

Activités principales

Référencer des fournisseurs :

- réaliser les « sourcing » matières, styles, coloris, fournitures ;
- collaborer à l'élaboration du plan de collection ;
- se déplacer chez les fournisseurs, négocier les conditions d'achat et les référencer ;
- garantir la qualité des fournisseurs retenus ;
- acheter les matières, produits ou accessoires auprès des fournisseurs ;
- contractualiser avec les fournisseurs ;
- assurer le suivi des critères de performances des fournisseurs.

Superviser la gestion administrative et assurer la gestion des achats, le suivi des commandes :

- gérer les budgets (outils de suivi des plans de gestion, analyse des chiffres...) ;
- passer les commandes ;
- assurer les réassorts ;
- améliorer le processus d'achat.

Activités spécifiques

Travailler en collaboration avec les équipes merchandising, les stylistes pour la mise en avant des thèmes...

Collaborer avec le service juridique pour la gestion des litiges fournisseurs.

Animer une équipe.

Compétences principales

Connaître les caractéristiques techniques et commerciales des produits.

Connaître l'organisation de la chaîne logistique.

Maîtriser l'anglais technique.

Etre capable de négocier auprès des fournisseurs.

Etre force de proposition.

Faire preuve de rigueur.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il travaille en étroite collaboration avec les directions commerciale, logistique et qualité. En fonction de l'organisation, il peut travailler avec la direction de la collection.

En externe, il échange avec les fournisseurs et le chef de produit soit de façon indirecte, soit au cours de déplacements *in situ*.

Libellé : merchandiser

Autres libellés : marchandiseur visuel, marchandiseur, visual merchandiser.

Description synthétique

Le merchandiser décline les concepts d'identité visuelle de l'enseigne au sein d'un ou de rayon(s), d'un ou de plusieurs magasin(s). Il est garant de l'homogénéisation de l'identité visuelle sur ce périmètre. Il contribue au développement du chiffre d'affaires par la mise en valeur des articles lors de l'implantation des vitrines ou du ou des rayon(s).

Activités principales

Homogénéiser l'identité visuelle de l'enseigne :

- prendre connaissance des lignes directrices de l'enseigne en matière de merchandising ;
- décliner les concepts d'identité visuelle sur les différents points de vente de son périmètre d'intervention ;
- assurer la présentation des articles dans chacun de ces magasins et dans les vitrines conformément aux concepts de l'enseigne ;
- contrôler le respect de l'identité visuelle sur ces points de vente ;
- réaliser l'actualisation des informations et supports en matière de visual merchandising dans ces magasins ;
- assurer une veille dans son domaine.

Activités spécifiques

Analyser les ventes, évaluer les axes de progression et proposer des adaptations dans son domaine.

Conseiller le personnel de vente sur le merchandising.

Participer à l'implantation des nouveaux magasins.

Animer une équipe.

Compétences principales

Maîtriser les techniques de merchandising.

Maîtriser l'outil informatique (tableur et logiciel de traitement de l'image).

Réussir à développer le chiffre d'affaires sur son périmètre par sa mise en valeur des articles.

Savoir organiser son travail.

Assurer une veille sur la mode, les besoins de la clientèle et le visual merchandising de la concurrence.

Former le personnel des magasins de manière pédagogique.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, le merchandiser est en relation avec les directions du siège, l'encadrement du ou des magasins de son périmètre de responsabilité mais également avec l'ensemble du personnel de ce(s) magasin(s).

En externe, il peut être amené à être en relation avec la clientèle lors de ces visites en magasin.

Libellé : responsable merchandiser

Autres libellés : responsable de l'identité visuelle, directeur merchandiser, coordinateur merchandiser, responsable du merchandising.

Description synthétique

Le responsable merchandiser met en valeur l'enseigne et les produits distribués à travers la conception et la mise en œuvre de principes de merchandising correspondant à la stratégie marketing et commerciale de l'entreprise.

Activités principales

Contribuer à la stratégie et à la politique de merchandising de l'enseigne :

- connaître les orientations et les objectifs stratégiques et de développement de l'entreprise ;
- concevoir un projet de charte visuelle globale ;
- définir les grands principes d'identité visuelle des différentes gammes de produits et la politique d'agencement générale des points de vente.

Assurer le pilotage de la mise en œuvre de la politique de merchandising :

- réaliser des cahiers des charges et sélectionner les prestataires externes ;
- participer aux choix ou valider les ILV (informations sur les lieux de vente), les PLV (publicités sur les lieux de vente), des supports et matériel (accessoires d'agencement, concept-magasin, éclairage...) ;
- diffuser la politique de merchandising auprès du réseau.

Réaliser le suivi des indicateurs d'activité de merchandising :

- réaliser le tableau de bord des indicateurs de réalisation de la politique de merchandising et analyser les indicateurs ;
- mettre en place des plans d'action ;
- réaliser des veilles concurrentielles.

Activités spécifiques

Animer une équipe.

Compétences principales

Connaître la stratégie commerciale de l'enseigne.

Savoir détecter les attentes du consommateur.

Connaître les méthodologies de projet.

Connaître les caractéristiques des produits à mettre en valeur.

Avoir des connaissances en marketing.
Maîtriser les techniques de merchandising.
Etre un bon communicant.
Faire preuve de curiosité et de créativité.
Savoir manager une équipe.
Maîtriser l'outil informatique.
Maîtriser l'anglais technique.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en collaboration avec les différentes équipes des magasins et les directions commerciale, marketing, achats et collection...

En externe, il peut également travailler avec des sous-traitants (photographes, architectes, créatifs...) afin de transformer les espaces de vente et/ou effectuer une action de promotion.

Libellé : responsable marketing

Autres libellés : chef de projet marketing, responsable des études marketing, directeur marketing.

Description synthétique

Le responsable marketing contribue à la conception de la stratégie marketing de l'enseigne. Il réalise et coordonne des études marketing afin de définir les cibles, les produits et les actions prioritaires.

Activités principales

Effectuer des études marketing :

- analyser le marché et les tendances dans le domaine ;
- réaliser et coordonner des études marketing ;
- planifier et organiser des opérations marketing ;
- contribuer à la définition de la stratégie marketing et communication, promotion, distribution, publicité, web et réseau ;
- rédiger des rapports et des bilans ;
- préparer et réaliser des réunions de présentation ;
- consulter des prestataires et suivre les opérations réalisées.

Assurer des activités de gestion :

- suivre les budgets des différents projets ou études de son périmètre ;
- proposer un budget prévisionnel ;
- assurer le reporting des indicateurs de gestion et activité.

Piloter la politique de la relation client.

Activités spécifiques

Animer une équipe.

Compétences principales

Maîtriser les outils, techniques et méthodes d'analyse marketing.
Connaître les techniques de communication.
Savoir manager une équipe.
Savoir analyser les résultats des études afin de proposer un plan d'action.

Disposer d'une capacité d'analyse et de synthèse.

Piloter un projet en priorisant les opérations à mener.

Maîtriser l'anglais technique.

Savoir mobiliser des réseaux relationnels.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, le responsable marketing travaille en collaboration avec les directions marketing, achats, commerciale et support.

En externe, il est en lien avec les sous-traitants, des prestataires et les clients.

Libellé : manutentionnaire

Autre libellé : agent de manutention.

Description synthétique

Le manutentionnaire assure la manutention, la circulation ou l'entreposage de la marchandise dans un entrepôt. Le niveau de polyvalence peut être variable en fonction de son expérience et des choix organisationnels.

Activités principales

Réaliser la manutention :

- prendre connaissance des différents documents nécessaires à l'activité (planning, plan de palettisation...) ;
- assurer la manutention des marchandises (cintrage et pliage).

Signaler à sa hiérarchie les anomalies constatées :

- repérer et signaler les anomalies de manutention.

Assurer un contrôle et une activité d'entretien du matériel :

- réaliser les contrôles liés à son activité ;
- assurer une maintenance de premier niveau de son équipement ;
- nettoyer et ranger son matériel.

Activités spécifiques

Renseigner les documents et/ou le système informatique de gestion.

Utiliser des engins de manutention motorisés.

Compétences principales

Connaître et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité.

Connaître les procédures et techniques utilisées par l'entrepôt et les appliquer.

Connaître les spécifications techniques des marchandises.

Connaître le fonctionnement des appareils de manutention utilisés.

Connaître les emplacements dédiés aux marchandises.

Avoir une bonne représentation visuelle dans l'espace.

Respecter les consignes de manière rigoureuse.

Etre rigoureux dans le respect des consignes, des procédures et dans la signalétique des produits.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il travaille en collaboration avec le personnel de l'entrepôt ou du magasin.

En externe, il peut être en lien avec les transporteurs.

Libellé : agent logistique

Autres libellés : opérateur logistique, préparateur de commandes, réceptionnaire, cariste.

Description synthétique

En entrepôt, l'agent logistique est chargé de réceptionner, préparer, stocker, mettre à disposition et/ou d'expédier la marchandise. En fonction de l'organisation, il a en charge un ou plusieurs de ces domaines d'activité. Il peut également être amené à consulter ou à renseigner le système informatique dédié.

Activités principales

Réceptionner la marchandise en provenance des fournisseurs.

Stocker la marchandise :

- ranger les articles dans les zones de stockage ;
- enregistrer informatiquement les entrées et les sorties des articles.

Préparer et expédier les commandes :

- prélever les articles depuis les zones de stockage ;
- regrouper les articles correspondant aux commandes des points de vente ;
- conditionner les articles selon les spécifications (cintrage, pliage...) ;
- étiqueter la commande et la placer dans la zone de chargement.

Signaler à sa hiérarchie les anomalies constatées.

Assurer un contrôle et une activité d'entretien du matériel, des outils et des machines nécessaires à son activité :

- réaliser les contrôles liés à son activité ;
- assurer une maintenance de premier niveau de son équipement ;
- nettoyer et ranger son matériel.

Activités spécifiques

Vérifier quantitativement et qualitativement la réception de la marchandise.

Compétences principales

Connaître et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité.

Connaître les procédures et techniques utilisées par l'entrepôt et les appliquer.

Connaître les spécifications techniques des marchandises.

Connaître le fonctionnement des appareils de manutention utilisés.

Connaître les emplacements dédiés aux marchandises.

Avoir une bonne représentation visuelle dans l'espace.

Respecter l'organisation retenue et l'ordre des priorités.

Etre rigoureux dans le respect des consignes, des procédures et dans la signalétique des produits.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il travaille avec les équipes logistique et transport.

En externe, il peut être en lien avec les transporteurs.

Libellé : approvisionneur

Autres libellés : gestionnaire approvisionnement, gestionnaire de stock, gestionnaire de flux.

Description synthétique

L'approvisionneur gère le niveau de stock nécessaire pour assurer la disponibilité des articles à la vente à l'ensemble des points de vente. A l'interface entre les magasins et l'entrepôt, il garantit le bon flux des articles en fonction des plannings.

Activités principales

Gérer l'approvisionnement de l'ensemble des magasins :

- prévoir les stocks à l'aide de l'outil informatique de gestion, en fonction des ventes des points de vente ;
- gérer les flux de livraisons avec les fournisseurs ;
- prévoir l'approvisionnement des points de vente dont il a la charge.

Préparer et piloter des actions pour optimiser les stocks dans le respect du calendrier commercial :

- gérer le flux de commandes avec l'entrepôt ;
- élaborer des analyses de stocks aux différents points logistiques ;
- organiser les retours de marchandises « fin de saison ».

Activités spécifiques

Animer une équipe.

Participer à l'analyse des performances des fournisseurs à travers la tenue d'indicateurs.

Participer à la résolution des litiges avec les fournisseurs.

Optimiser la rotation des stocks.

Compétences principales

Connaître les spécificités d'approvisionnement des produits.

Connaître le fonctionnement et les problématiques du domaine de la logistique.

Maîtriser l'anglais technique.

Savoir utiliser les outils informatiques spécifiques (logiciel d'approvisionnement et de logistique ; progiciel de gestion intégrée).

Faire preuve de rigueur dans le suivi du process de gestion des stocks.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en collaboration étroite avec les directions commerciale et logistique.

En externe, il échange régulièrement avec les fournisseurs (délais et capacités de livraison).

Libellé : responsable d'équipe logistique

Autres libellés : chef d'équipe logistique, coordinateur logistique.

Description synthétique

Le responsable d'équipe logistique exerce son activité sur une plate-forme logistique/entrepôt. Il gère les flux de marchandises depuis la réception jusqu'à la livraison au sein des magasins de l'enseigne et des clients : réception, traitement, emballage, transport. Dans une démarche d'amélioration continue, il recherche de nouvelles solutions pour réduire les coûts, améliorer la sécurité, le transport et le stockage. Les missions et leur mise en œuvre peuvent varier en fonction de l'organisation (flux tendus, système global de gestion des flux...), de la taille de l'entrepôt et du niveau d'informatisation de celui-ci.

Activités principales

Contrôler les activités logistiques :

- organiser les arrivages et la réception des marchandises ;
- veiller à la bonne préparation des commandes ;
- gérer les zones de préparation et s'assurer des expéditions dans les délais impartis.

Gérer les stocks :

- s'assurer du respect des règles d'entreposage ;
- veiller au bon état des stocks ;
- rechercher de nouvelles solutions d'entreposage et de gestion des stocks.

Animer les équipes :

- organiser et animer le travail de son équipe par la mise en place d'un management de proximité ;
- veiller au respect des procédures, des règles d'hygiène et de sécurité ;
- veiller à la propreté des zones de préparation, d'expédition et de stockage.

Activités spécifiques

Participer à l'organisation des inventaires.

Superviser l'entretien et la maintenance des matériels de manutention.

Compétences principales

Connaître les process et les règles à appliquer dans le domaine de la logistique.

Savoir utiliser les outils informatiques spécifiques (logiciel d'approvisionnement et de logistique ; progiciel de gestion intégrée).

Maîtriser l'anglais technique.

Faire preuve de rigueur et d'organisation.

Savoir gérer les conflits.

Etre pédagogue.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il travaille avec la direction logistique et l'ensemble du personnel de la plate-forme.

En externe, il échange régulièrement avec les fournisseurs (délais de livraison, service approvisionnement, contrôle) et les transporteurs.

Libellé : contrôleur qualité

Autre libellé : contrôleur qualité conformité.

Description synthétique

Le contrôleur qualité contribue à vérifier et/ou à améliorer la qualité des articles textiles et des produits. Il effectue des contrôles à tous les stades de la fabrication : de l'élaboration du produit textile jusqu'au produit fini commercialisable, en fonction des réglementations et de la politique qualité de l'enseigne. En fonction de la taille de la structure et de son niveau de responsabilité, il peut être chargé de tout ou partie des activités suivantes : élaboration du produit textile, suivi sur la chaîne de production, contrôle du produit fini. Il contrôle potentiellement tous les stades de l'élaboration du produit.

Activités principales

Suivre l'évolution des normes réglementaires.

Effectuer des contrôles qualité, en amont :

- participer aux tests des tissus et des matières chez les fournisseurs et en laboratoire ;
- participer à la rédaction de documents relatifs à la qualité ;
- participer à la définition des procédures et indicateurs qualité.

Réaliser les contrôles qualité sur les produits finis :

- tester les produits finis en laboratoire ;
- tester les produits finis sur une chaîne ;
- suivre les indicateurs qualité (analyses, corrections, améliorations) ;
- suivre la mise en œuvre des plans d'action qualité.

Réaliser des contrôles qualité finaux avant expédition commandes (import et export) :

- contrôler physiquement les produits avec le relevé de production et le tableau des mesures.

Activités spécifiques

Réaliser des audits qualité en interne ou suivre la réalisation des audits qualité externes.

Participer à des groupes de travail.

Sensibiliser le personnel sur les procédures qualité et les dimensions hygiène et sécurité.

Compétences principales

Maîtriser les normes réglementaires en vigueur dans son domaine d'activité.

Maîtriser les techniques de contrôle et de test des produits.

Maîtriser les spécificités des produits et de leur production.

Maîtriser l'outil informatique.

Savoir rédiger des procédures et des rapports qualité.

Etre rigoureux dans ces contrôles.

Expliquer ces résultats de manière pédagogique.

S'adapter à la diversité des interlocuteurs.

Maîtriser l'anglais technique.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il est en étroite collaboration avec l'ensemble de la ligne de production et distribution : production, études, méthodes, services clients. Il travaille également en relation avec les auditeurs internes.

En externe, il échange régulièrement avec les fournisseurs et les sous-traitants éventuels.

Libellé : directeur de site logistique

Autre libellé : responsable d'exploitation logistique.

Description synthétique

Le responsable d'exploitation organise et met en œuvre les moyens techniques et humains afin de gérer les flux de marchandises entre leur transport, leur réception dans l'entrepôt/la plate-forme logistique et leur livraison dans les points de vente.

Activités principales

Garantir la gestion des flux :

- analyser les tableaux de bord de gestion des flux selon les périodes d'activités annuelles ;
- anticiper les besoins en stockage et optimiser l'utilisation des zones de stockage ;

- optimiser les flux de marchandises à l’aide d’outils informatiques.

Optimiser la supply chain :

- mettre en place des indicateurs de productivité ;
- optimiser les coûts de transport.

Manager les équipes logistiques :

- gérer les besoins en ressources humaines et en matériels selon les périodes et les flux prévisionnels ;
- optimiser l’organisation du travail du site ;
- gérer le recrutement de nouveaux collaborateurs ;
- s’assurer du développement des compétences des collaborateurs ;
- animer les activités des responsables d’équipe.

Garantir l’application et le respect des règles d’hygiène et de sécurité.

Compétences principales

Maîtriser les règles d’hygiène et de sécurité.

Maîtriser les réglementations à appliquer en logistique et transport.

Maîtriser les processus de la chaîne logistique.

Savoir manager des équipes.

Maîtriser les logiciels de logistique (gestion de stock, commandes...) et participer à leur évolution.

Savoir analyser et anticiper dans la planification des activités et dans les choix d’organisation.

Savoir adapter l’organisation aux aléas et aux variations d’activité.

Relations fonctionnelles

En interne, il est en relation avec l’ensemble des acteurs de la chaîne logistique.

En externe, il est en relation avec les fournisseurs, les transporteurs et les points de vente.

Libellé : vendeur

Autre libellé : vendeur conseil.

Description synthétique

Le vendeur est chargé de vendre les produits commercialisés par son enseigne. Selon le positionnement de l’enseigne, le concept commercial et son expérience, les activités du vendeur pourront varier ainsi que le niveau d’exigence des compétences attendues.

Activités principales

Accueillir les clients dans le point de vente.

Réaliser un acte de vente :

- identifier le besoin ;
- accompagner l’acte d’achat ;
- présenter les services aux clients ;
- fidéliser la clientèle ;
- informer sa hiérarchie en cas de problème sur un article, avec un client.

Participer à la présentation des produits et à la mise en valeur :

- réceptionner les marchandises ;
- effectuer la mise en rayon selon les règles du merchandising ;
- participer à la mise en place des opérations commerciales ;

- maintenir une présentation attrayante des articles dans les rayons.
- Participer à la bonne tenue et à la sécurisation des produits :
- appliquer les règles de sécurisation des produits et de la démarque inconnue.

Activités spécifiques

- Conseiller le client selon son besoin.
- Participer au réassort de la marchandise.
- Participer à la réception physique et informatique des marchandises.
- Vérifier la quantité et la qualité des marchandises réceptionnées.
- Participer au rangement du stock.
- Organiser le rangement des réserves.
- Participer à la mise en place des vitrines selon les consignes.
- Réaliser l'encaissement.

Compétences principales

- Savoir accueillir les clients et les orienter selon leur besoin.
- Connaître et respecter les procédures.
- Connaître les techniques de vente et les appliquer dans la réalisation d'actes de vente.
- Connaître les principales caractéristiques des produits et pouvoir s'en servir dans un argumentaire de vente.
- S'adapter à la diversité des situations et aux différents profils des clients.
- Connaître les règles de sécurité à appliquer.

Relations fonctionnelles internes/externes

- En interne, le vendeur est plus particulièrement en relation avec le personnel du point de vente et plus ponctuellement avec certaines fonctions du siège.
- En externe, le vendeur est en relation avec les clients, les livreurs et parfois certains fournisseurs.

Libellé : vendeur principal

Description synthétique

Le vendeur principal assure les activités d'un vendeur mais, de par son expérience, il va constituer un référent technique pour l'équipe et il est en capacité de former les nouveaux vendeurs. Selon son niveau de responsabilité et l'organisation du point de vente, il pourra être amené à remplacer son responsable et à avoir un rôle hiérarchique vis-à-vis d'une petite équipe de vendeurs.

Activités principales

- Accueillir les clients dans le point de vente.
- Réaliser un acte de vente :
 - identifier le besoin ;
 - accompagner l'acte d'achat ;
 - présenter les services aux clients ;
 - fidéliser la clientèle ;
 - réaliser l'encaissement ;
 - gérer les réclamations ou les problèmes liés à un article ou avec un client.

Participer à la présentation et à la mise en valeur des produits :

- réceptionner les marchandises ;
- effectuer la mise en rayon selon les règles du merchandising ;
- participer à l'organisation et à la mise en place des opérations commerciales ;
- maintenir une présentation attrayante des articles dans les rayons ;
- contrôler le réassort de la marchandise.

Participer à la bonne tenue et à la sécurisation des produits :

- appliquer les règles de sécurisation des produits et de la démarque inconnue ;
- participer à l'ouverture et à la fermeture du magasin.

Animer une équipe :

- transférer les compétences techniques de vente dans l'équipe ;
- contribuer à l'intégration des nouveaux vendeurs ;
- participer à la répartition des activités et à la planification dans son périmètre.

Activités spécifiques

Remplacer sa hiérarchie en cas d'absence ponctuelle.

Participer à la réception physique et informatique des marchandises.

Vérifier la quantité et la qualité des marchandises réceptionnées.

Organiser le rangement des réserves.

Participer à la mise en place des vitrines selon les consignes.

Compétences principales

Maîtriser les techniques de vente, les appliquer dans la réalisation d'actes de vente et réussir à les transmettre.

Connaître les principales caractéristiques des produits et pouvoir s'en servir dans un argumentaire de vente et les communiquer aux autres vendeurs.

Adapter son activité et intervenir dans la répartition des activités de l'équipe en fonction de l'affluence sur son périmètre et selon les priorités.

S'adapter à la diversité des profils des clients, y compris dans certaines situations difficiles.

Expliquer de manière pédagogique sa pratique professionnelle.

Maîtriser les procédures et les règles de sécurité, les respecter et les faire appliquer.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, le vendeur principal est plus particulièrement en relation avec le personnel du point de vente et plus ponctuellement avec certaines fonctions du siège.

En externe, le vendeur principal est en relation avec les clients, les livreurs et parfois certains fournisseurs.

Libellé : responsable de rayon

Autres libellés : chef de rayon, manager de rayon, chef de secteur.

Description synthétique

Le responsable de rayon a en charge l'animation commerciale sur un espace donné du point de vente. Il est garant de la bonne tenue de son secteur et participe à la force de vente. Il contribue au développement du chiffre d'affaires et de la marge de son rayon. Le périmètre d'activités en charge et le niveau de responsabilité varient selon les choix d'organisation et la taille du point de vente.

Activités principales

Assurer l'animation commerciale de son rayon :

- communiquer avec l'équipe sur les résultats commerciaux du rayon ;
- mettre en place et animer les opérations commerciales ;
- contrôler la bonne tenue du rayon ;
- analyser les indicateurs de gestion ;
- proposer des actions pour développer le chiffre d'affaires et la marge de son rayon ;
- gérer la marchandise et le niveau de stock sur son périmètre ;
- mener des actions pour la lutte contre la démarque inconnue ;
- prendre en charge les litiges ou les réclamations de la clientèle.

Animer l'équipe :

- sensibiliser et former son équipe sur les techniques de vente et le respect des règles de merchandising ;
- intégrer les nouveaux vendeurs au niveau de son rayon ;
- planifier les horaires de son équipe et veiller à leur respect ;
- superviser, coordonner et organiser les activités de l'équipe ;
- évaluer et développer les compétences de l'équipe ;
- respecter et faire respecter le règlement intérieur, les procédures mises en place et les règles d'hygiène et de sécurité.

Contribuer à la gestion commerciale du rayon :

- suivre les indicateurs de gestion commerciale pour le rayon ;
- assurer le reporting des indicateurs ;
- suivre et respecter les budgets du rayon ;

Contribuer aux ventes et à la réalisation des encaissements.

Prendre en charge l'ouverture ou la fermeture du magasin.

Activités spécifiques

Participer au recrutement du personnel.

Assurer le remplacement de sa hiérarchie.

Compétences principales

Savoir animer une équipe.

Maîtriser les techniques de vente, réussir à les transmettre et à servir d'exemple pour l'équipe.

Savoir fixer des objectifs à l'équipe et communiquer autour des résultats pour la motiver.

Analyser les indicateurs du rayon et savoir les argumenter.

Organiser son rayon selon la stratégie commerciale de l'enseigne et de sa déclinaison au niveau du point de vente.

Savoir planifier et anticiper la préparation d'opérations commerciales.

Etre réactif dans la gestion des aléas et des problèmes.

Etre force de proposition dans le développement commercial du rayon.

Maîtriser les procédures et les règles de sécurité, les respecter et les faire appliquer.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, le responsable de rayon est en relation continue avec le personnel de son secteur, ses homologues et le siège.

En externe, il est en relation avec la clientèle et ponctuellement avec des livreurs, des fournisseurs et des sous-traitants.

Libellé : responsable de magasin

Autre libellé : responsable de point de vente, directeur de magasin.

Description synthétique

Le responsable de magasin gère le développement de l'activité du magasin en coordonnant l'ensemble des activités : commerciales, managériales et financières. Il manage une équipe (responsable adjoint, vendeurs...) dans le cadre des politiques commerciales de l'enseigne. Selon la taille du magasin et les choix d'organisation, le niveau de responsabilité et le périmètre de ses activités peuvent varier.

Activités principales

Gérer l'organisation et l'animation de la surface de vente :

- garantir la qualité des services aux clients ;
- garantir l'implantation des articles conformément à la politique de l'enseigne ;
- appliquer la politique commerciale de l'enseigne ;
- organiser la journée de vente.

Gérer la gestion du point de vente :

- analyser, animer les indicateurs commerciaux et développer le chiffre d'affaires ;
- assurer le reporting de l'activité ;
- gérer la gestion des stocks et superviser les commandes ;
- assurer la gestion administrative et financière du point de vente ;
- organiser et participer à l'organisation des inventaires.

Manager les équipes :

- participer au recrutement de nouveaux collaborateurs et organiser leur intégration ;
- contrôler la qualité du travail des équipes ;
- assurer le suivi administratif du personnel en lien avec les ressources humaines dans le respect de la législation du droit du travail ;
- développer les compétences du personnel du point de vente ;
- animer ses équipes commerciales ;
- appliquer les règles d'hygiène et de sécurité.

Activités spécifiques

Participer à la vente.

Participer à des projets au niveau du réseau de l'enseigne.

Gérer les stocks.

Assurer les relations avec les prestataires extérieurs.

Compétences principales

Savoir animer une équipe.

Maîtriser les techniques d'animation commerciale et savoir les impulser.

Connaître la réglementation commerciale.

Avoir des bases en droit du travail.

Savoir suivre et analyser des données commerciales afin de mettre en place des actions.

Maîtriser les techniques et procédures liées à la gestion des ressources humaines.

Disposer d'un sens commercial développé.

Etre force de proposition.

Etre réactif en cas d'aléas afin d'adapter l'organisation.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il travaille en étroite collaboration avec le personnel du point de vente et les fonctions support.

En externe, il est en relation avec la clientèle, les fournisseurs, les sous-traitants, les livreurs et les associations ou collectivités du quartier ou de la ville et forces de l'ordre.

Libellé : responsable régional

Autres libellés : responsable de secteur, directeur régional, directeur des ventes.

Description synthétique

Le responsable régional met en œuvre et coordonne la politique commerciale de l'enseigne et contribue à son développement économique. Il intervient sur un ensemble de magasins réunis sur un secteur et a en charge l'expansion de ce réseau.

Activités principales

Evaluer et mettre en œuvre la politique commerciale de l'enseigne sur son réseau :

- réaliser la visite des points de vente pour vérifier le respect des règles commerciales et juridiques, le professionnalisme de ses équipes ;
- fixer des objectifs commerciaux aux équipes de direction des magasins.

Piloter l'activité financière et administrative sur son périmètre en lien avec la stratégie de l'enseigne :

- analyser les performances des magasins de sa région ;
- établir des plans d'action au niveau du secteur et des magasins ;
- effectuer un reporting de son secteur auprès de la direction commerciale.

Diriger et animer les équipes :

- sensibiliser et former son équipe sur les techniques de vente et le respect des règles de merchandising ;
- intégrer les nouveaux vendeurs au niveau de son rayon ;
- planifier les horaires de son équipe et veiller à leur respect ;
- superviser, coordonner et organiser les activités de l'équipe ;
- évaluer et développer les compétences de l'équipe ;
- respecter et faire respecter le règlement intérieur, les procédures mises en place et les règles d'hygiène et de sécurité.

Activités spécifiques

Assurer le développement et la mise en place de projets d'entreprise (événementiel, démarche école, développement de partenariats...).

S'assurer du bon niveau d'approvisionnement des magasins.

Accompagner le directeur ou le responsable de magasin dans ses missions.

Coordonner ses activités avec les autres fonctions du siège :

- collaborer avec les services « travaux » pour l'ouverture et/ou la rénovation du parc de magasins ;
- participer au recrutement de la direction des magasins en collaboration avec le service RH ;

- travailler avec le service merchandising pour appliquer les règles et former les équipes (notes de service, visual merchandising).

Compétences principales

Connaître le domaine commercial de l'enseigne.

Connaître le contexte économique et socio-démographique de son secteur.

Connaître et faire appliquer les techniques de dynamisation des ventes.

Savoir s'adapter à ces interlocuteurs.

Savoir animer et motiver des équipes.

Savoir faire-faire (savoir déléguer).

Etre un bon communicant.

Connaître le management commercial.

Savoir appliquer les règles d'hygiène et de sécurité.

Relations fonctionnelles internes/externes

En interne, il anime les différentes fonctions des magasins de son réseau. Il est en relation directe avec l'ensemble des fonctions du siège.

En externe, il est en relation avec les fournisseurs et les clients.

Exemple de système de pesée de l'emploi

Le second système proposé pour la mise en œuvre de l'accord sur les classifications est une grille de pesée de l'emploi.

Cette dernière fonctionne sur la base de points obtenus à partir de différents critères.

La somme des points obtenus permet de déterminer le statut du salarié.

Grille de classement

CRITÈRES ITEM	CRITÈRE 1 Niveau de connaissances	CRITÈRE 2 Niveau de technicité	CRITÈRE 3 Niveau de responsabilité dans l'emploi	CRITÈRE 4 Niveau d'autonomie dans l'emploi	CRITÈRE 5 Niveau d'échange, de relation et de communication
Degré 1	1	1	1	1	1
Degré 2	2	2	2	2	2
Degré 3	3	3	3	3	3
Degré 4	4	4	4	4	4
Degré 5	5	5	5	5	5
Degré 6	6	6	6	6	6
Degré 7	7	7	7	7	7
Degré 8	8	8	8	8	8
Degré 9	9	9	9	9	9

Statut du salarié en fonction du résultat obtenu

POINTS	POSITIONNEMENT	STATUT
1 à 8	Degré 1	E 1
9 à 12	Degré 2	E 2
13 à 16	Degré 3	E 3
17 à 21	Degré 4	E 4
22 à 26	Degré 5	AM 1
27 à 30	Degré 6	AM 2
31 à 36	Degré 7	C 1
37 à 40	Degré 8	C 2
41 à 45	Degré 9	C 3

Illustration d'une pesée d'emploi

CRITÈRES ITEM	CRITÈRE 1 Niveau de connaissances	CRITÈRE 2 Niveau de technicité	CRITÈRE 3 Niveau de responsabilité dans l'emploi	CRITÈRE 4 Niveau d'autonomie dans l'emploi	CRITÈRE 5 Niveau d'échange, de relation et de communication
Degré 1	1	1	1	1	1
Degré 2	2	2	2	2	2
Degré 3	3	3	3	3	3
Degré 4	4	4	4	4	4
Degré 5	5	5	5	5	5
Degré 6	6	6	6	6	6
Degré 7	7	7	7	7	7
Degré 8	8	8	8	8	8
Degré 9	9	9	9	9	9

Pesée de l'emploi dans la grille de pondération

CRITÈRES	DEGRÉS	POINTS
Connaissances professionnelles	D 1	1
Connaissances des procédures	D 2	2
Responsabilités	D 1	1
Autonomie	D 2	2
Animation/coordination	D 2	2
Total		8

Le total est égal à 8 et correspond donc à un classement en D1, c'est-à-dire « Employé niveau 1 ».

Salaires mensuels minima garantis

Le barème des salaires mensuels minima garantis, applicable en France métropolitaine, pour les salariés à temps plein est fixé comme suit :

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	SALAIRE MENSUEL MINIMA GARANTI pour un temps plein
Employés	1	1 470
	2	1 485
	3	1 510
	4	1 570
Agents de maîtrise	1	1 660
	2	1 730
Cadres	1	2 000
	2	2 200
	3	2 600

CATÉGORIES	NIV.	PRIME D'ANCIENNETÉ					
		3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	20 ans
		Montants exprimés en € pour un temps complet					
Employés	1	26,99	53,98	80,79	107,78	134,79	179,51
	2	27,52	54,86	82,40	109,74	137,26	183,02
	3	28,25	56,69	84,94	113,18	141,62	188,57
	4	29,66	59,34	89,20	118,87	148,55	198,11
Agents de maîtrise	1	31,41	62,82	94,23	125,65	157,04	209,40
	2	34,33	68,83	103,17	137,50	172,03	229,36
Cadres	1	40,01	80,01	119,85	159,84	199,86	266,53
	2	44,46	88,92	133,58	178,04	222,50	296,61
	3	53,58	107,15	160,72	214,28	267,86	357,01

Les primes d'ancienneté calculées pour un temps complet par catégorie d'emploi et tranche d'ancienneté sont revalorisées en vertu de l'article 31 du texte de base de la convention collective.

Pour les cadres, conformément à l'article 11 de l'avenant « Cadres » du 30 juin 1972, la prime d'ancienneté est incluse forfaitairement dans la rémunération perçue dès lors que cette rémunération est au moins égale au minima garanti augmenté de la prime d'ancienneté.

Pour les salariés (employés, agents de maîtrise et cadres) qui ne travaillent pas à temps complet, la prime d'ancienneté est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail du salarié.

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

AVENANT N° 34 DU 11 JUILLET 2016
RELATIF AU CARACTÈRE SAISONNIER D'UN ÉTABLISSEMENT

NOR : ASET1650817M

IDCC : 1631

Entre
FNHPA

D'une part, et
CGT
FGTA FO
CSFV CFTC
FS CFDT
INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air, réunis en commission mixte paritaire du 24 juin 2016, ont décidé, après discussions, de modifier l'article 6.1 de la convention collective nationale du 2 juin 1993 étendue par arrêté du 15 octobre 1993, dans les conditions suivantes :

Article 1^{er}

Modification de l'article 6.1 intitulé
« Définition du caractère saisonnier d'un établissement »

L'article 6.1 est modifié et remplacé, à compter de la date d'application du présent avenant, par les dispositions rédigées comme suit :

« Les campings par essence doivent être considérés comme des établissements saisonniers, quelle que soit la durée d'ouverture.

Pour les campings qui ne sont pas ouverts au public toute l'année, la saison correspond à la période d'ouverture au public, précédée de la préparation de l'ouverture et suivie de la période des travaux de clôture et d'inventaire, pour les emplois concernés, dans la limite d'une durée maximale totale de 8 mois.

Pour les campings qui sont ouverts au public toute l'année, la saison correspond à la période où soit pour des raisons climatiques, soit compte tenu des modes de vie collectifs (vacances, congés,

ponts...) une pointe durable de fréquentation est habituellement constatée et se répète chaque année à des dates à peu près fixes.

Les contrats de travail à durée déterminée conclus pour faire face à la saison, telle que définie ci-dessus, sont d'une durée d'au maximum 8 mois, renouvellements inclus. L'emploi de personnel permanent dans les campings, quand il est possible, s'effectue sous contrat à durée indéterminée.

Les textes en matière de travail saisonnier sont applicables conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur. »

Article 2

Dispositions générales

2.1. Hiérarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux rappellent expressément que les accords collectifs, de rang inférieur à celui du présent avenant, ne peuvent déroger aux dispositions de ce dernier, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

2.2. Entrée en vigueur

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 11 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

ACCORD DU 6 JUILLET 2016
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES
AU 1^{ER} JUILLET 2016
NOR : ASET1650820M

Entre
FNIL
FNCL

D'une part, et
CSFV CFTC
FGA CFDT
CFE-CGC agro
CFTC-Agri

D'autre part,

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière.

Il a été convenu ce qui suit :

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'industrie laitière.

Article 1^{er}

Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} juillet 2016, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée de + 0,6 %.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, applicable au 1^{er} juillet 2016, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers/employés	1	1	1 476,28
		2	1 481,42
	2	1	1 486,54
		2	1 492,68
		3	1 498,84
	3	1	1 498,84
		2	1 506,02
		3	1 513,20
	4	1	1 513,20
		2	1 521,39
		3	1 532,67
	5	1	1 532,67
		2	1 543,95
		3	1 555,23
TAM	6	1	1 555,23
		2	1 637,23
		3	1 719,25
	7	1	1 719,25
		2	1 811,52
		3	1 903,78
	8	1	1 903,78
		2	2 006,31
		3	2 152,92
Cadres	9	1	2 152,92
		2	2 409,22
	10	–	2 973,07
	11	–	3 588,19
	12	–	4 100,80

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} juillet 2016, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée de + 0,6 %.

En conséquence, la grille des RAM transformation laitière, applicable au 1^{er} juillet 2016, s'établit comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers/employés	1	1	19 295,08
		2	19 355,44
	2	1	19 415,80
		2	19 486,22
		3	19 556,64
	3	1	19 556,64
		2	19 637,12
		3	19 718,24
	4	1	19 718,24
		2	19 921,86
		3	20 125,47
	5	1	20 125,47
		2	20 532,70
		3	20 939,93
TAM	6	1	20 939,93
		2	22 247,58
		3	23 272,80
	7	1	23 272,80
		2	24 298,05
		3	25 323,27
	8	1	25 323,27
		2	27 373,74
		3	29 424,21
Cadres	9	1	29 424,21
		2	31 319,85
	10	–	40 496,74
	11	–	48 698,61
	12	–	57 356,03

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} juillet 2016, la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), est augmentée de + 0,6 %.

En conséquence, la RAM transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimée en heures ou en jours, au 1^{er} juillet 2016, s'établit comme suit :.

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique
Encadrement forfaité sur une base 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	6	1	23 155,10
		2	24 546,01
		3	25 675,55
	7	1	25 675,55
		2	26 810,16
		3	27 939,70
	8	1	27 939,70
		2	30 198,78
		3	32 457,87
Cadres	9	1	32 457,87
		2	34 504,21
	10	–	45 242,46
	11	–	54 288,92
	12	–	63 335,39

Article 4

*Modification des rémunérations conventionnelles
concernant les coopératives laitières agricoles (CCN n° 7004)*

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2016 de + 0,6 % (avenant n° 66, annexe 1 *bis* de la CCN CL) ;
- la RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2016 de + 0,6 % (avenant n° 65, annexe 1 de la CCN CL) ;
- la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. art. 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles) est augmentée de + 0,6 % au 1^{er} juillet 2016. Elle est ainsi portée à 98,15 € au 1^{er} juillet 2016.

Article 5

*Modification des rémunérations conventionnelles
concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)*

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- La grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2016 de + 0,6 % (avenant n° 46, annexe 1 de la CCN IL) ;
- la RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2016 de + 0,6 % (avenant n° 34, annexe 1 *bis* de la CCN IL) ;
- la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière) est augmentée de + 0,6 % au 1^{er} juillet 2016. Elle est ainsi portée à 98,15 € au 1^{er} juillet 2016 ;

- le barème des primes d’ancienneté conventionnelles est augmenté au 1^{er} juillet 2016 de + 0,6 % (avenant n° 19, annexe 1 *ter* de la CCN IL) ;
- le barème des primes d’ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveaux) par l’avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l’industrie laitière est augmenté au 1^{er} juillet 2016 de + 0,6 % (avenant n° 1, annexe 1 *quater* de la CCN IL).

Article 6

Réunion des commissions paritaires

Les commissions paritaires FNCL et FNIL seront réunies, dans le courant du mois de janvier 2017, pour négocier sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière au titre de 2017.

Article 7

Demande d’extension

Les parties signataires demandent l’extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de la DIRRECTE de Paris et à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l’emploi, de la formation et du dialogue social.

Fait à Paris, le 6 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale

IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 1 DU 6 JUILLET 2016
À L'ANNEXE I *QUATER* RELATIF À LA PRIME D'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1650825M

IDCC : 112

Entre

FNIL

D'une part, et

CSFV CFTC

FGA CFDT

CFE-CGC agro

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles
applicable au 1^{er} juillet 2016 pour un travail à temps complet

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS et plus
Ouvriers employés, agent de maîtrise et techniciens	1	34,20	68,41	102,61	136,82	171,02
	2	35,21	70,42	104,62	139,83	174,04
	3	36,22	71,43	107,64	142,85	179,07
	4	37,22	74,44	111,67	148,89	186,11
	5	39,23	78,47	117,70	156,94	196,17
	6	42,25	84,50	126,76	169,01	211,26
	7	47,28	94,56	140,84	189,13	235,40
	8	54,32	107,64	160,96	214,28	267,60

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS et plus
Cadres	9	59,35	88,53	118,71	148,89	179,07	209,25	239,43	269,61	299,79
	10	83,50	124,74	167,00	208,24	250,49	291,74	333,99	375,24	417,49
	11	99,59	149,89	200,19	250,49	300,79	350,09	400,39	450,69	500,99
	12	116,70	175,04	233,39	291,74	350,09	408,44	466,78	525,13	584,49

Fait à Paris, le 6 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 19 DU 6 JUILLET 2016
À L'ANNEXE I TER RELATIF À LA PRIME D'ANCIENNETÉ

NOR : ASET1650824M

IDCC : 112

Entre

FNIL

D'une part, et

CSFV CFTC

FGA CFDT

CFE-CGC agro

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles
applicable au 1^{er} juillet 2016 pour un travail à temps complet

(Voir tableau pages suivantes.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
		2 ANS	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 et plus
Ouvriers employés, AM et techniciens	120		33,47	33,47	33,47	66,94	66,94	66,94	100,41	100,41	100,41	133,87	133,87	133,87	167,34
	125		33,93	33,93	33,93	67,86	67,86	67,86	101,79	101,79	101,79	135,73	135,73	135,73	169,66
	130		34,39	34,39	34,39	68,79	68,79	68,79	103,18	103,18	103,18	137,58	137,58	137,58	171,97
	135		34,86	34,86	34,86	69,71	69,71	69,71	104,57	104,57	104,57	139,43	139,43	139,43	174,28
	140		34,99	34,99	34,99	69,98	69,98	69,98	104,97	104,97	104,97	139,96	139,96	139,96	174,95
	145		35,12	35,12	35,12	70,24	70,24	70,24	105,37	105,37	105,37	140,49	140,49	140,49	175,61
	150		35,58	35,58	35,58	71,16	71,16	71,16	106,74	106,74	106,74	142,31	142,31	142,31	177,89
	155		36,04	36,04	36,04	72,07	72,07	72,07	108,11	108,11	108,11	144,14	144,14	144,14	180,18
	160		36,49	36,49	36,49	72,99	72,99	72,99	109,48	109,48	109,48	145,98	145,98	145,98	182,47
	165		36,95	36,95	36,95	73,90	73,90	73,90	110,86	110,86	110,86	147,81	147,81	147,81	184,76
	170		37,41	37,41	37,41	74,82	74,82	74,82	112,23	112,23	112,23	149,64	149,64	149,64	187,05
	175		37,87	37,87	37,87	75,73	75,73	75,73	113,60	113,60	113,60	151,46	151,46	151,46	189,33
	180		38,32	38,32	38,32	76,64	76,64	76,64	114,96	114,96	114,96	153,28	153,28	153,28	191,60
	185		38,78	38,78	38,78	77,55	77,55	77,55	116,33	116,33	116,33	155,10	155,10	155,10	193,88
	190		39,23	39,23	39,23	78,46	78,46	78,46	117,69	117,69	117,69	156,92	156,92	156,92	196,15
	195		39,51	39,51	39,51	79,01	79,01	79,01	118,52	118,52	118,52	158,02	158,02	158,02	197,53
	200		39,78	39,78	39,78	79,56	79,56	79,56	119,34	119,34	119,34	159,12	159,12	159,12	198,90
	205		40,32	40,32	40,32	80,64	80,64	80,64	120,96	120,96	120,96	161,28	161,28	161,28	201,60
	210		40,86	40,86	40,86	81,72	81,72	81,72	122,58	122,58	122,58	163,44	163,44	163,44	204,30

CATÉGORIE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
		2 ANS	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 et plus
Ouvriers employés, AM et techniciens	215		41,38	41,38	41,38	82,76	82,76	82,76	124,13	124,13	124,13	165,51	165,51	165,51	206,89
	220		41,93	41,93	41,93	83,85	83,85	83,85	125,78	125,78	125,78	167,71	167,71	167,71	209,63
	225		42,44	42,44	42,44	84,88	84,88	84,88	127,32	127,32	127,32	169,76	169,76	169,76	212,19
	230		42,96	42,96	42,96	85,93	85,93	85,93	128,89	128,89	128,89	171,85	171,85	171,85	214,82
	235		43,53	43,53	43,53	87,06	87,06	87,06	130,59	130,59	130,59	174,12	174,12	174,12	217,65
	240		44,01	44,01	44,01	88,02	88,02	88,02	132,04	132,04	132,04	176,05	176,05	176,05	220,06
	245		44,56	44,56	44,56	89,12	89,12	89,12	133,68	133,68	133,68	178,24	178,24	178,24	222,81
	250		45,11	45,11	45,11	90,22	90,22	90,22	135,33	135,33	135,33	180,44	180,44	180,44	225,55
	255		45,64	45,64	45,64	91,28	91,28	91,28	136,92	136,92	136,92	182,56	182,56	182,56	228,20
	260		46,20	46,20	46,20	92,40	92,40	92,40	138,61	138,61	138,61	184,81	184,81	184,81	231,01
	265		46,73	46,73	46,73	93,46	93,46	93,46	140,19	140,19	140,19	186,92	186,92	186,92	233,65
	270		47,26	47,26	47,26	94,51	94,51	94,51	141,77	141,77	141,77	189,03	189,03	189,03	236,29
	275		47,77	47,77	47,77	95,54	95,54	95,54	143,31	143,31	143,31	191,08	191,08	191,08	238,85
	280		48,29	48,29	48,29	96,57	96,57	96,57	144,86	144,86	144,86	193,15	193,15	193,15	241,44
	285		48,83	48,83	48,83	97,65	97,65	97,65	146,48	146,48	146,48	195,31	195,31	195,31	244,14
	290		49,37	49,37	49,37	98,73	98,73	98,73	148,10	148,10	148,10	197,47	197,47	197,47	246,84
	295		49,90	49,90	49,90	99,80	99,80	99,80	149,70	149,70	149,70	199,60	199,60	199,60	249,50
300		50,43	50,43	50,43	100,87	100,87	100,87	151,30	151,30	151,30	201,74	201,74	201,74	252,17	
305		51,30	51,30	51,30	102,59	102,59	102,59	153,89	153,89	153,89	205,18	205,18	205,18	256,48	
310		52,16	52,16	52,16	104,31	104,31	104,31	156,47	156,47	156,47	208,62	208,62	208,62	260,78	

CATÉGORIE	COEFFICIENT	ANCIENNETÉ													
		2 ANS	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 et plus
	315		53,00	53,00	53,00	106,00	106,00	106,00	159,00	159,00	159,00	212,00	212,00	212,00	265,00
	320		53,85	53,85	53,85	107,69	107,69	107,69	161,54	161,54	161,54	215,38	215,38	215,38	269,23
	325		54,71	54,71	54,71	109,42	109,42	109,42	164,13	164,13	164,13	218,84	218,84	218,84	273,55
	330		55,54	55,54	55,54	111,08	111,08	111,08	166,62	166,62	166,62	222,16	222,16	222,16	277,70
	335		56,37	56,37	56,37	112,74	112,74	112,74	169,11	169,11	169,11	225,48	225,48	225,48	281,85
	340		57,16	57,16	57,16	114,32	114,32	114,32	171,48	171,48	171,48	228,64	228,64	228,64	285,80
	345		72,72	87,43	102,14	145,43	160,15	174,86	218,15	232,86	232,86	261,44	261,44	261,44	290,02
Ingénieurs et cadres	350	58,73	88,27	117,70	147,12	176,55	205,97	235,40	264,82	294,25	294,25	294,25	294,25	294,25	294,25
	400	67,17	100,95	134,60	168,25	201,90	235,55	269,21	302,86	336,51	336,51	336,51	336,51	336,51	336,51
	500	83,92	126,13	168,18	210,22	252,26	294,31	336,35	378,40	420,44	420,44	420,44	420,44	420,44	420,44
	600	100,76	151,44	201,92	252,40	302,88	353,36	403,85	454,33	504,81	504,81	504,81	504,81	504,81	504,81
	700	117,50	176,60	235,47	294,34	353,21	412,08	470,94	529,81	588,68	588,68	588,68	588,68	588,68	588,68

Fait à Paris, le 6 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 34 DU 6 JUILLET 2016
À L'ANNEXE I *BIS* RELATIF AUX RESSOURCES ANNUELLES MINIMALES
AU 1^{ER} JUILLET 2016
NOR : ASET1650822M
IDCC : 112

Entre

FNIL

D'une part, et

CSFV CFTC

FGA CFDT

CFE-CGC agro

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Ressource annuelle minimale prévue par l'article 6.3
des dispositions communes au 1^{er} juillet 2016

Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise
(pour un travail à temps complet)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT au 1 ^{er} juillet 2016
120	19 189,50
125	19 250,59
130	19 311,68
135	19 372,76
140	19 433,85
145	19 494,94
150	19 556,03
155	19 617,11
160	19 678,19

COEFFICIENT	MONTANT au 1 ^{er} juillet 2016
165	19 739,28
170	19 800,37
175	19 892,03
180	20 004,87
185	20 117,73
190	20 238,80
195	20 494,34
200	20 752,17
205	20 968,41
210	21 184,82
215	21 400,70
220	21 617,32
225	21 834,63
230	22 029,46
235	22 269,76
240	22 489,90
245	22 712,39
250	22 987,79
255	23 209,89
260	23 485,29
265	23 707,39
270	23 929,69
275	24 151,99
280	24 374,28
285	24 596,23
290	24 818,14
295	25 040,63
300	25 262,76
305	25 666,38
310	26 070,04
315	26 472,58
320	26 874,92
325	27 295,41
330	27 708,76
335	28 122,13
340	28 487,45
345	28 887,75

Remarque : pour les collaborateurs bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, la présente grille est majorée de 25 %, sous réserve des dispositions autorisant ce complément à prendre en partie la forme d'un repos compensateur, par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cadres

(pour un forfait annuel exprimé en horaire annuel ou en jours)

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT au 1 ^{er} juillet 2016
350	36 691,44
400	41 824,27
500	52 022,49
600	62 282,65
700	72 487,33

Remarque : pour les cadres non forfaités sur une base annuelle, bénéficiant d'un autre type de contrat de travail, la présente grille est minorée de 20 %.

Fait à Paris, le 6 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 46 DU 6 JUILLET 2016
À L'ANNEXE I RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JUILLET 2016

NOR : ASET1650821M

IDCC : 112

Entre

FNIL

D'une part, et

CSFV CFTC

FGA CFDT

CFE-CGC agro

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires minima mensuels tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions communes de la convention collective nationale sont ainsi déterminés, au 1^{er} juillet 2016, pour un travail à temps complet :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT au 1 ^{er} juillet 2016
120	1 471,16
125	1 473,21
130	1 475,26
135	1 477,31
140	1 479,36
145	1 481,42
150	1 483,46
155	1 486,54
160	1 489,61
165	1 492,69
170	1 495,76

COEFFICIENT	MONTANT au 1 ^{er} juillet 2016
175	1 498,84
180	1 501,92
185	1 505,00
190	1 511,64
195	1 519,66
200	1 527,69
205	1 535,73
210	1 543,78
215	1 551,80
220	1 559,87
225	1 568,03
230	1 575,37
235	1 598,42
240	1 615,24
245	1 634,84
250	1 654,29
255	1 672,96
260	1 692,95
265	1 711,60
270	1 730,30
275	1 748,41
280	1 768,98
285	1 788,03
290	1 807,11
295	1 826,14
300	1 845,20
305	1 880,85
310	1 911,30
315	1 941,37
320	1 971,26
325	2 001,79
330	2 031,64
335	2 061,25
340	2 089,58
345	2 099,60
350	2 109,44
400	2 388,45

COEFFICIENT	MONTANT au 1 ^{er} juillet 2016
500	2 984,36
600	3 583,34
700	4 178,28

Fait à Paris, le 6 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3170

Convention collective nationale
IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES

AVENANT DU 12 JUILLET 2016
À L'ACCORD DU 29 JUIN 2015
RELATIF AU RÉGIME PROFESSIONNEL DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650836M

IDCC : 538

Entre

SAMERA

D'une part, et

FGTE CFDT

FNPD CGT

FGT CFTC

FEETS FO

USPDA CGT

SUD rail

D'autre part,

A l'issue d'une réunion de la commission paritaire de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes composée des organisations représentatives au sein de la branche,

il a été convenu par les parties signataires ce qui suit :

Les signataires de l'accord collectif du 29 juin 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes par le présent avenant du 4 juillet 2016 à cet accord ont entendu préciser les conditions, périodicité et modalités du réexamen de la recommandation de l'organisme assureur.

Article 1^{er}

*Révision de l'annexe 4 « Choix de l'organisme assureur recommandé par la branche
Choix de l'organisme gestionnaire du régime complémentaire santé »*

Les dispositions ci-après annulent et remplacent celles de l'annexe 4 intitulée « Choix de l'organisme assureur recommandé par la branche. – Choix de l'organisme gestionnaire du régime complémentaire santé » de l'accord relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé du 29 juin 2015.

Choix de l'organisme assureur recommandé par la branche

A l'issue d'une procédure d'appel formalisé à la concurrence telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux entreprises relevant de la branche d'adhérer, pour l'assurance de la couverture du présent régime "frais de santé", à l'organisme assureur suivant :

- CARCEPT Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est sis au 4, rue Georges-Picquart, 75017 Paris.

Les modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. A cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'expiration de ce délai et étudieront notamment, à cette occasion, un rapport consolidant le suivi et les évolutions du régime sur les 5 ans considérés.

En tout état de cause, ce nouvel examen donnera lieu à une nouvelle procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, telle que prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. »

Article 2

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant révisant l'accord du 29 juin 2015 est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail, par la partie la plus diligente.

Article 4

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 juillet 2016.

(Suivent les signatures.

Brochure n° 3170

Convention collective nationale

**IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES**

AVENANT N° 23 DU 12 JUILLET 2016
À L'AVENANT N° 11 DU 17 MARS 2006
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES NON-CADRES

NOR : ASET1650837M

IDCC : 538

Entre

SAMERA

D'une part, et

FGTE CFDT

FNPD CGT

FGT CFTC

FEETS FO

USPDA CGT

SUD rail

D'autre part,

A l'issue d'une réunion de la commission paritaire de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes composée des organisations représentatives au sein de la branche,

il a été convenu entre les parties signataires ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les signataires de l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes ont entendu par le présent avenant tenir compte de l'évolution des résultats du régime de prévoyance non cadres et tenir compte des constats opérés par la commission de suivi de la prévoyance dans le cadre du suivi et du pilotage dudit régime.

Article 1^{er}

Contexte des modifications des dispositions de l'accord du 17 mars 2006 relatives au financement du régime de prévoyance non cadres au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes

Les membres de la commission de suivi de la prévoyance ont constaté lors de leur réunion du 21 juin 2016 :

En 2015, le compte consolidé de l'ensemble des garanties du régime affiche un solde débiteur de 1,2 M€, celui-ci continuant de se dégrader avec une nouvelle perte comptable pour l'exercice 2015 de 659 000 €.

Par ailleurs, le ratio cumulé charges (prestations + provisions) sur produits (cotisations brutes – frais de gestion) s'établit, depuis la mise en œuvre du régime, à 125,7 %, soit un déficit de 1,32 M€.

Par garantie, les résultats sont contrastés : alors que la garantie décès affiche un ratio cumulé positif (74,7 %) en dépit d'une volatilité importante (de 40 % en 2011 à 135 % en 2006), le ratio cumulé invalidité est très fortement déséquilibré (191,8 %).

Chaque année, en effet, les salariés indemnisés au titre de l'invalidité sont plus nombreux que ceux qui ne le sont plus. Ils ont, en outre, une moyenne d'âge d'environ 52 ans à leur entrée dans le régime, ce qui signifie que la plupart d'entre eux percevront une rente pendant 10 ans, jusqu'à ce que leur retraite soit liquidée.

A ce titre, les parties conviennent de réviser ci-après (art. 2) les dispositions de l'article 14.1 de l'accord du 17 mars 2006 relatives au financement du régime de prévoyance non cadres par le biais de la modification du montant de la cotisation globale liée à une augmentation de la cotisation « garantie invalidité ».

Suite à l'examen de ces éléments lors de sa réunion du 21 juin 2016 par la commission de suivi de la prévoyance, les signataires de l'accord du 17 mars 2006 ont convenu de réviser les dispositions de l'article 14.1 relatives au financement du régime de prévoyance non cadres afin de permettre un retour du régime à l'équilibre en 2018, à contexte législatif et réglementaire inchangé. Cette révision s'effectuera par l'évolution en deux temps de la cotisation globale :

- une première évolution au 1^{er} janvier 2017 (sous réserve de l'extension de l'avenant n° 23 en temps utile) sur la base des constats opérés par la commission de suivi de la prévoyance lors de sa réunion du 21 juin 2016 ;
- une seconde évolution au 1^{er} janvier 2018, étant entendu que cette deuxième évolution sera subordonnée aux constats de la commission de suivi de la prévoyance qui examinera les comptes de l'année 2016.

Article 2

*Modification des dispositions de l'article 14.1 « Financement du régime »
de l'accord du 17 mars 2006*

A la date d'application du présent avenant n° 23, l'article 14.1 « Financement du régime » sera ainsi rédigé :

« Article 14.1

Financement du régime

a) Financement du régime proprement dit à la date d'extension de l'avenant n° 23 :

La cotisation globale destinée au financement du régime, à sa gestion et à son pilotage (art. 15.3) est portée de 0,49 % à 0,57 % du salaire de référence (art. 12) à la date d'extension du présent avenant n° 23 ou au plus tôt au 1^{er} janvier 2017. Elle se répartit entre les différentes garanties de la manière suivante :

- garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive : 0,25 % ;

- allocation frais d’obsèques : 0,02 % ;
- garantie invalidité : portée de 0,22 % à 0,30 %.

Les parties signataires mettront en œuvre les actions utiles permettant une publication de l’arrêté d’extension de cet avenant n° 23 avant le 1^{er} janvier 2017 pour permettre l’application des taux de cotisations fixés ci-après au 1^{er} janvier 2017.

a) Financement du régime à compter du 1^{er} janvier 2018 :

La cotisation globale destinée au financement du régime, à sa gestion et à son pilotage (art. 15.3) est portée de 0,57 % à 0,62 % du salaire de référence (art. 12). Elle se répartit entre les différentes garanties de la manière suivante :

- garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive : 0,25 % ;
- allocation frais d’obsèques : 0,02 % ;
- garantie invalidité : portée de 0,30 % à 0,35 %.

Il est précisé que la cotisation fixée à l’article 14.1 *a* ou *a’* ci-dessus s’entend hors reprise des sinistres en cours qui fait l’objet à partir du 13 août 2012, soit la date d’application de l’avenant n° 20 du 7 octobre 2011, d’un financement spécifique par le biais d’une cotisation provisoire additionnelle égale à 0,05 % du salaire de référence TA-TB. Ce financement initialement prévu sur une durée de 5 années (soit jusqu’au 12 août 2017) fait l’objet par ailleurs d’une prorogation par le biais d’un article 14-1 *b* prévu par un avenant n° 24 du 12 juillet 2016.

Article 3

Application

Par dérogation aux dispositions de l’article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l’arrêté d’extension le concernant, si cette publication intervient avant le 20 du mois précédent.

Article 4

Dépôt de l’accord. – Extension

Le présent avenant sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l’entretien pour le rail et l’air auprès du ministère du travail et de l’emploi, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l’objet d’une demande d’extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 12 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3170

Convention collective nationale

**IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES**

AVENANT N° 24 DU 12 JUILLET 2016
À L'AVENANT N° 11 DU 17 MARS 2006
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES NON-CADRES

NOR : ASET1650838M

IDCC : 538

Entre

SAMERA

D'une part, et

FGTE CFDT

FNPD CGT

FGT CFTC

FEETS FO

USPDA CGT

SUD rail

D'autre part,

A l'issue d'une réunion de la commission paritaire de la CCN manutention ferroviaire représentant les partenaires sociaux représentatifs au sein de la branche,

il a été convenu entre les parties signataires ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les signataires de l'avenant n° 11 du 17 mars 2006 à la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes ont entendu par le présent avenant n° 24 du 12 juillet 2016 tenir compte de l'évolution des résultats du régime de prévoyance non cadres et des constats opérés par la commission de suivi de la prévoyance réunie le 21 juin 2016 dans le cadre du suivi et pilotage de ce régime.

Article 1^{er}

Contexte des modifications de l'article 14.1 de l'accord du 17 mars 2006 relatif au financement des reprises d'encours du régime de prévoyance non cadres au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes

Les reprises d'encours correspondent aux prestations et provisions relatives aux rentes d'invalidité dont le fait générateur est antérieur au 1^{er} avril 2006, date de mise en œuvre du régime de prévoyance non cadres de la branche de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

La commission de suivi de la prévoyance a examiné lors de sa réunion du 21 juin 2016 la situation au 31 décembre 2015 concernant les prestations versées au titre des encours.

Aux termes de l'avenant n° 20 du 7 octobre 2011 applicable au 13 août 2012, il avait été mis en place une cotisation de 0,05 %, destinée à financer ces encours. Cette cotisation devait être appelée aux termes dudit avenant auprès des entreprises pendant une période de 5 ans, soit jusqu'en 2017.

Au 31 décembre 2015, le solde des encours était encore déficitaire et nécessitait de continuer le financement des encours par une cotisation additionnelle.

Ce déficit ne pouvant être couvert par une cotisation limitée à 5 ans, la commission de suivi prévoyance manutention ferroviaire a proposé de continuer à percevoir cette cotisation additionnelle au-delà de cette période initiale (soit au-delà du 12 août 2017) et pour une durée identique de 5 ans (soit jusqu'au 12 août 2022) et, au terme de cette période, si nécessaire, de reconduire tacitement année par année le prélèvement de cette cotisation jusqu'à ce que le produit de la cotisation ait financé la totalité des charges d'encours. L'éventuel solde de la cotisation additionnelle sera affecté au régime de prévoyance.

A ce titre, les parties conviennent de réviser les dispositions de l'article 14.1 de l'accord du 17 mars 2006 relatives au financement du régime de prévoyance non cadres par la prorogation de la période de prélèvement de la cotisation additionnelle devant permettre le financement des reprises d'encours.

Article 2

*Modification des dispositions de l'article 14.1 « Financement du régime »
de l'accord du 17 mars 2006*

A la date d'application du présent avenant n° 24, l'article 14.1 « Financement du régime » sera ainsi rédigé :

« Article 14.1

Financement du régime

Les dispositions de l'article 14.1 *a* "Financement du régime" proprement dit à la date d'extension de l'avenant n° 23 et de l'article 14.1 *a'* "Financement du régime" à compter du 1^{er} janvier 2018 telles qu'elles résultent de l'avenant n° 23 du 12 juillet 2016 demeurent inchangées.

b) Financement des reprises d'encours du régime :

La reprise des sinistres en cours fait l'objet à partir de la date d'application de l'avenant n° 20 du 7 octobre 2011, soit le 13 août 2012, d'un financement spécifique par le biais d'une cotisation provisoire additionnelle égale à 0,05 % du salaire de référence TA-TB. Ce financement initialement prévu sur une durée de 5 années (soit jusqu'au 12 août 2017) fait l'objet d'une prorogation pour une durée identique de 5 ans (soit jusqu'au 12 août 2022).

Si nécessaire, au terme de cette période (soit à compter du 13 août 2022), le prélèvement de cette cotisation additionnelle sera reconduit tacitement année par année jusqu'à ce que le produit de cette cotisation ait couvert la totalité des charges d'encours. »

Article 3

Application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant, si cette publication intervient avant le 20 du mois précédent.

Article 4

Dépôt de l'accord. – Extension

Le présent avenant sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 12 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3362

Convention collective

**IDCC : 2755. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Belfort-Montbéliard)**

ACCORD DU 8 JUILLET 2016

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES EFFECTIVES
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650839M

IDCC : 2755

Entre

UIMM Belfort

D'une part, et

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

FC CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Généralités

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des RMH.

2. Rémunérations minimales annuelles effectives

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions de l'article 1.3, 1.4, 1.5 de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Le montant des rémunérations minimales annuelles effectives, applicable à compter de l'année 2016, fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

3. Valeur du point

La valeur du point est fixée à 4,40 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

4. Application de la mesure

Les barèmes RMH applicables à compter du 1^{er} juillet 2016 font l'objet du tableau 2 joint au présent accord pour les ouvriers, les ATAM et les agents de maîtrise encadrant du personnel d'atelier, en fonction de l'horaire hebdomadaire.

5. Prime d'ancienneté

Les primes d'ancienneté sont calculées sur les rémunérations minimales hiérarchiques conformément aux dispositions de l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

6. Indemnités de restauration sur le lieu de travail

Les dispositions annexes applicables à compter du 1^{er} juillet 2016 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de panier est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,17 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 5,51 €.

7. Publicité et dépôt

Le présent accord conclu en application de l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Exincourt, le 8 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

TABLEAU 1

Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2016

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

(En euros.)

GRILLE DE TRANSPOSITION (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION DU 21 JUILLET 1975 modifiée			RÉMUNÉRATION ANNUELLE
	Niveau	Echelon	Coefficient	
16	V	3	395	31 050
15		3	365	28 090
14		2	335	25 670
13		1	305	22 880
12	IV	3	285	21 660
11		2	270	20 710
10		1	255	19 850
9	III	3	240	19 080
8		2	225	18 570
7		1	215	18 330
6	II	3	190	17 960
5		2	180	17 830
4		1	170	17 740
3	I	3	155	17 680
2		2	145	17 650
1		1	140	17 640

TABLEAU 2

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} juillet 2016

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,40 €.

(En euros.)

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée		OUVRIER	AGENT de maîtrise		AGENT administratif, technicien	AGENT de maîtrise d'atelier	
16	3	395		1 738	AM7	1 738	1 860	AM7

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée			OUVRIER		AGENT de maîtrise		AGENT administratif, technicien	AGENT de maîtrise d'atelier	
15	V	3	365			1 606	AM7	1 606	1 719	AM7
14		2	335			1 474	AM6	1 474	1 578	AM6
13		1	305			1 342	AM5	1 342	1 436	AM5
12	IV	3	285	1 317	TA4	1 254	AM4	1 254	1 342	AM4
11		2	270	1 248	TA3			1 188		
10		1	255	1 179	TA2	1 122	AM3	1 122	1 201	AM3
9	III	3	240	1 109	TA1	1 056	AM2	1 056	1 130	AM2
8		2	225					990		
7		1	215	994	P3	946	AM1	946	1 013	AM1
6	II	3	190	878	P2			836		
5		2	180					792		
4		1	170	786	P1			748		
3	I	3	155	717	O3			682		
2		2	145	670	O2			638		
1		1	140	647	O1			616		

1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 % ;

2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté
applicable à compter du 1^{er} juillet 2016**

Pour un horaire de 35 heures par semaine.
Valeur du point : 4,40 €.

Ouvriers

(En euros.)

GRILLE de transposition	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975)			RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
12		3	285	1 317	39,51	52,68	65,85	79,02	92,19	105,36	118,53	131,70	144,87	158,04	171,21	184,38	197,55
11	IV	2	270	1 248	37,44	49,92	62,40	74,88	87,36	99,84	112,32	124,80	137,28	149,76	162,24	174,72	187,20
10		1	255	1 179	35,37	47,16	58,95	70,74	82,53	94,32	106,11	117,90	129,69	141,48	153,27	165,06	176,85
9		3	240	1 109	33,27	44,36	55,45	66,54	77,63	88,72	99,81	110,90	121,99	133,08	144,17	155,26	166,35
8	III	2															
7		1	215	994	29,82	39,76	49,70	59,64	69,58	79,52	89,46	99,40	109,34	119,28	129,22	139,16	149,10
6		3	190	878	26,34	35,12	43,90	52,68	61,46	70,24	79,02	87,80	96,58	105,36	114,14	122,92	131,70
5	II	2															
4		1	170	786	23,58	31,44	39,30	47,16	55,02	62,88	70,74	78,60	86,46	94,32	102,18	110,04	117,90
3		3	155	717	21,51	28,68	35,85	43,02	50,19	57,36	64,53	71,70	78,87	86,04	93,21	100,38	107,55
2	I	2	145	670	20,10	26,80	33,50	40,20	46,90	53,60	60,30	67,00	73,70	80,40	87,10	93,80	100,50
1		1	140	647	19,41	25,88	32,35	38,82	45,29	51,76	58,23	64,70	71,17	77,64	84,11	90,58	97,05

Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
16		3	395	1 738	52,14	69,52	86,90	104,28	121,66	139,04	156,42	173,80	191,18	208,56	225,94	243,32	260,70
15	V	3	365	1 606	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
14		2	335	1 474	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
13		1	305	1 342	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
12		3	285	1 254	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
11	IV	2	270	1 188	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
10		1	255	1 122	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
9	III	3	240	1 056	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
8		2	225	990	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
7		1	215	946	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
6	II	3	190	836	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
5		2	180	792	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
4		1	170	748	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
3	I	3	155	682	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
2		2	145	638	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
1		1	140	616	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

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
16	V	3	395	1 860	74,40	93,00	111,60	130,20	148,80	167,40	186,00	204,60	223,20	241,80	260,40	279,00
15		3	365	1 719	68,76	85,95	103,14	120,33	137,52	154,71	171,90	189,09	206,28	223,47	240,66	257,85
14		2	335	1 578	63,12	78,90	94,68	110,46	126,24	142,02	157,80	173,58	189,36	205,14	220,92	236,70
13		1	305	1 436	57,44	71,80	86,16	100,52	114,88	129,24	143,60	157,96	172,32	186,68	201,04	215,40
12	IV	3	285	1 342	53,68	67,10	80,52	93,94	107,36	120,78	134,20	147,62	161,04	174,46	187,88	201,30
11																
10		1	255	1 201	48,04	60,05	72,06	84,07	96,08	108,09	120,10	132,11	144,12	156,13	168,14	180,15
9	III	3	240	1 130	45,20	56,50	67,80	79,10	90,40	101,70	113,00	124,30	135,60	146,90	158,20	169,50
8																
7		1	215	1 013	40,52	50,65	60,78	70,91	81,04	91,17	101,30	111,43	121,56	131,69	141,82	151,95

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective

IDCC : 3053. – **MÉTALLURGIE**

(Haute-Saône)

(26 septembre 2011)

(Etendue par arrêté du 26 décembre 2012,
Journal officiel du 3 janvier 2013)

ACCORD DU 11 JUILLET 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES

POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650826M

IDCC : 3053

Entre

UIMM de Haute-Saône

D'une part, et

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

FC CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Généralités

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

Article 2

Valeur du point

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1^{er} juillet 2016, respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif font l'objet du tableau 1 du présent accord.

La valeur du point est de 4,35 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de la prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, pour une base hebdomadaire de 35 heures normales.

Les RMH servent de base de calcul pour la prime d'ancienneté, conformément à l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

Article 3

Rémunérations effectives minimales annuelles

Les montants de la garantie des rémunérations effectives minimales annuelles applicables à compter de l'année 2016 hors prime de vacances conventionnelle font l'objet du tableau 2 du présent accord.

Article 4

Prime de vacances

La prime de vacances est fixée à 245 € à compter du 1^{er} juillet 2016.

Article 5

Indemnités de restauration sur le lieu de travail

Les dispositions annexes applicables à compter du 1^{er} juillet 2016 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,22 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 5,51 €.

Article 6

Publicité et dépôt

Le présent accord conclu en application de l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Vesoul, le 11 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

TABLEAU 1

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} juillet 2016

Base horaire : 35 heures normales par semaine.

Valeur du point : 4,35 €.

(En euros.)

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)			OUVRIER	AGENT de maîtrise	AGENT administratif et technicien	AGENT maîtrise d'atelier
16	V	3	395		1 719 AM7	1 719	1 839 AM7
15		3	365		1 588 AM7	1 588	1 699 AM7
14		2	335		1 458 AM6	1 458	1 560 AM6
13		1	305		1 327 AM5	1 327	1 420 AM5
12	IV	3	285	1 302 TA4	1 240 AM4	1 240	1 327 AM4
11		2	270	1 234 TA3		1 175	
10		1	255	1 165 TA2	1 110 AM3	1 110	1 187 AM3
9	III	3	240	1 097 TA1	1 045 AM2	1 045	1 118 AM2
8		2	225			979	
7		1	215	983 P3	936 AM1	936	1 001 AM1
6	II	3	190	868 P2		827	
5		2	180			784	
4		1	170	777 P1		740	
3	I	3	155	708 O3		675	
2		2	145	663 O2		631	
1		1	140	640 O1		610	

(1) Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvriers ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %.

(2) Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques ; le barème ci-dessus en tient compte.

Barème de la garantie des rémunérations effectives minimales annuelles à compter de l'année 2016, hors prime de vacances conventionnelle

(En euros.)

GRILLE DE TRANSPOSITION (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée			RÉMUNÉRATION ANNUELLE base 35 heures normales par semaine
16	V	3	395	31 050
15		3	365	28 090
14		2	335	25 670
13		1	305	22 880

GRILLE DE TRANSPOSITION (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée			RÉMUNÉRATION ANNUELLE base 35 heures normales par semaine
12	IV	3	285	21 350
11		2	270	20 400
10		1	255	19 600
9	III	3	240	19 080
8		2	225	18 570
7		1	215	18 330
6	II	3	190	17 960
5		2	180	17 830
4		1	170	17 740
3	I	3	155	17 680
2		2	145	17 650
1		1	140	17 640

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} juillet 2016

Base horaire : 35 heures normales par semaine.

Valeur du point : 4,35 €.

Ouvriers

(En euros.)

GRILLE DE TRANSPOSITION	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975)			RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
12		3	285	1 302	39,06	52,08	65,10	78,12	91,14	104,16	117,18	130,20	143,22	156,24	169,26	182,28	195,30
11	IV	2	270	1 234	37,02	49,36	61,70	74,04	86,38	98,72	111,06	123,40	135,74	148,08	160,42	172,76	185,10
10		1	255	1 165	34,95	46,60	58,25	69,90	81,55	93,20	104,85	116,50	128,15	139,80	151,45	163,10	174,75
9		3	240	1 097	32,91	43,88	54,85	65,82	76,79	87,76	98,73	109,70	120,67	131,64	142,61	153,58	164,55
8	III	2															
7		1	215	983	29,49	39,32	49,15	58,98	68,81	78,64	88,47	98,30	108,13	117,96	127,79	137,62	147,45
6		3	190	868	26,04	34,72	43,40	52,08	60,76	69,44	78,12	86,80	95,48	104,16	112,84	121,52	130,20
5	II	2															
4		1	170	777	23,31	31,08	38,85	46,62	54,39	62,16	69,93	77,70	85,47	93,24	101,01	108,78	116,55
3		3	155	708	21,24	28,32	35,40	42,48	49,56	56,64	63,72	70,80	77,88	84,96	92,04	99,12	106,20
2	I	2	145	663	19,89	26,52	33,15	39,78	46,41	53,04	59,67	66,30	72,93	79,56	86,19	92,82	99,45
1		1	140	640	19,20	25,60	32,00	38,40	44,80	51,20	57,60	64,00	70,40	76,80	83,20	89,60	96,00

*Administratifs et techniques. – Agents de maîtrise
(sauf agents de maîtrise d'atelier)*

(En euros.)

GRILLE DE TRANSPOSITION (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMIH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
16		3	395	1 719	51,57	68,76	85,95	103,14	120,33	137,52	154,71	171,90	189,09	206,28	223,47	240,66	257,85
15	V	3	365	1 588	47,64	63,52	79,40	95,28	111,16	127,04	142,92	158,80	174,68	190,56	206,44	222,32	238,20
14		2	335	1 458	43,74	58,32	72,90	87,48	102,06	116,64	131,22	145,80	160,38	174,96	189,54	204,12	218,70
13		1	305	1 327	39,81	53,08	66,35	79,62	92,89	106,16	119,43	132,70	145,97	159,24	172,51	185,78	199,05
12	IV	3	285	1 240	37,20	49,60	62,00	74,40	86,80	99,20	111,60	124,00	136,40	148,80	161,20	173,60	186,00
11		2	270	1 175	35,25	47,00	58,75	70,50	82,25	94,00	105,75	117,50	129,25	141,00	152,75	164,50	176,25
10		1	255	1 110	33,30	44,40	55,50	66,60	77,70	88,80	99,90	111,00	122,10	133,20	144,30	155,40	166,50
9	III	3	240	1 045	31,35	41,80	52,25	62,70	73,15	83,60	94,05	104,50	114,95	125,40	135,85	146,30	156,75
8		2	225	979	29,37	39,16	48,95	58,74	68,53	78,32	88,11	97,90	107,69	117,48	127,27	137,06	146,85
7		1	215	936	28,08	37,44	46,80	56,16	65,52	74,88	84,24	93,60	102,96	112,32	121,68	131,04	140,40
6	II	3	190	827	24,81	33,08	41,35	49,62	57,89	66,16	74,43	82,70	90,97	99,24	107,51	115,78	124,05
5		2	180	784	23,52	31,36	39,20	47,04	54,88	62,72	70,56	78,40	86,24	94,08	101,92	109,76	117,60
4		1	170	740	22,20	29,60	37,00	44,40	51,80	59,20	66,60	74,00	81,40	88,80	96,20	103,60	111,00
3	I	3	155	675	20,25	27,00	33,75	40,50	47,25	54,00	60,75	67,50	74,25	81,00	87,75	94,50	101,25
2		2	145	631	18,93	25,24	31,55	37,86	44,17	50,48	56,79	63,10	69,41	75,72	82,03	88,34	94,65
1		1	140	610	18,30	24,40	30,50	36,60	42,70	48,80	54,90	61,00	67,10	73,20	79,30	85,40	91,50

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

GRILLE DE TRANSPOSITION (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)			3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
				RMH												
16		3	395	1 839	73,56	91,95	110,34	128,73	147,12	165,51	183,90	202,29	220,68	239,07	257,46	275,85
15	V	3	365	1 699	67,96	84,95	101,94	118,93	135,92	152,91	169,90	186,89	203,88	220,87	237,86	254,85
14		2	335	1 560	62,40	78,00	93,60	109,20	124,80	140,40	156,00	171,60	187,20	202,80	218,40	234,00
13		1	305	1 420	56,80	71,00	85,20	99,40	113,60	127,80	142,00	156,20	170,40	184,60	198,80	213,00
12	IV	3	285	1 327	53,08	66,35	79,62	92,89	106,16	119,43	132,70	145,97	159,24	172,51	185,78	199,05
11		2														
10		1	255	1 187	47,48	59,35	71,22	83,09	94,96	106,83	118,70	130,57	142,44	154,31	166,18	178,05
9	III	3	240	1 118	44,72	55,90	67,08	78,26	89,44	100,62	111,80	122,98	134,16	145,34	156,52	167,70
8		2														
7		1	215	1 001	40,04	50,05	60,06	70,07	80,08	90,09	100,10	110,11	120,12	130,13	140,14	150,15

Brochure n° 3304

Convention collective nationale
IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO

ACCORD DU 15 OCTOBRE 2015
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME COLLECTIF
COMPLÉMENTAIRE SANTÉ
NOR : ASET1650813M
IDCC : 2190

Entre
UNML

D'une part, et
SYNAMI CFDT
FFASS CFE-CGC
FPSE CFTC

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des missions locales et PAIO ont engagé depuis le mois de juin 2014 une négociation, conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, concernant la mise en place d'une couverture complémentaire santé collective et obligatoire pour les salariés de la branche des missions locales et PAIO.

A l'issue de ces travaux et de la procédure de mise en concurrence, la négociation entre les partenaires sociaux a été engagée dans la perspective de répondre à quatre objectifs majeurs pour les structures comme pour les salariés :

- harmoniser les avantages sociaux au sein du réseau des missions locales et PAIO ;
- offrir un régime complémentaire santé supérieur à la loi et extensible aux membres de la famille ;
- encadrer le mécanisme de la portabilité des droits ;
- contribuer au bien-être des salariés de la branche.

Conformément au décret n° 2015-13 publié au *Journal officiel* le 10 janvier 2015, les partenaires sociaux ont, au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, recommandé un organisme assureur pour assurer la gestion des garanties obligatoires de protection sociale complémentaire santé.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche des missions locales et PAIO ont conclu le présent accord qui complète les dispositions permanentes de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001 par la création d'un titre XI intitulé « Régime de complémentaire santé » reprenant les articles ci-dessous.

TITRE XI COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Article XI.1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs relevant du champ d'application défini au titre I^{er}, article I.1, de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001.

Il s'applique aux salariés de la convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001 tel que défini dans l'article I.1 de la convention collective.

Article XI.2

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de généraliser la complémentaire santé dans la branche des missions locales et PAIO au bénéfice des salariés visés à l'article XI.3 afin de permettre le remboursement complémentaire des frais occasionnés par la maladie, la maternité ou par un accident. Cette couverture permet ainsi le remboursement des frais exposés pour les prestations de santé, en complément, le cas échéant, de la prise en charge opérée par la sécurité sociale.

Il est vivement conseillé aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale d'adhérer à l'organisme assureur recommandé par la branche et d'y affilier la totalité de leurs salariés.

Cet accord n'a pas pour objet de remettre en cause les accords existants. Il a surtout pour objectif d'offrir une couverture santé plus favorable que la loi et extensible à la famille, notamment pour les structures qui sont dépourvues d'un accord complémentaire santé.

Les entreprises ayant instauré un régime de frais de soins obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord peuvent conserver leur régime dès lors que les garanties assurées par ce dernier couvrent les mêmes prestations à un niveau supérieur ou égal à celles définies dans le présent accord. Le régime « complémentaire santé » défini par la branche est conforme à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats responsables ainsi qu'aux décrets et arrêtés pris pour son application (R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

En tout état de cause, la mise en place de la complémentaire santé dans les structures doit se faire dans le respect des règles de la négociation.

Article XI.3

Affiliation

Le présent régime « frais de santé » est un régime à adhésion obligatoire mis en place au bénéfice de l'ensemble des salariés des structures comprises dans le champ d'application défini à l'article XI.1 du présent accord.

XI.3.1. Définition des bénéficiaires

c) Les salariés :

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail. Les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

d) Les ayants droit :

Les garanties sont accordées au salarié et aux membres de sa famille à titre obligatoire désignés ci-dessous :

- le conjoint, le concubin ou la personne liée par un Pacs à charge au sens de la sécurité sociale ;
- les enfants considérés à charge au sens de la sécurité sociale ;
- les enfants rattachés à l'assuré ou à son conjoint au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire âgés de moins de 21 ans (ou de moins de 25 ans si poursuite d'études) ;
- les enfants jusqu'au jour de leur 28^e anniversaire satisfaisant au moins l'une des conditions suivantes :
 - étudiants percevant une rémunération au plus trois mois dans l'année ou à défaut n'excédant pas 60 % du Smic mensuel ;
 - sans condition d'âge pour les enfants reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
 - à la recherche d'un premier emploi et inscrits en tant que tels à Pôle emploi.

Le conjoint, le concubin ou la personne liée par un Pacs, non à charge au sens de la sécurité sociale, devra avoir la faculté d'adhérer à titre facultatif.

XI.3.2. Dispenses d'adhésion

Il est rappelé que l'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire. Toutefois, les salariés suivants auront la faculté de refuser leur adhésion au régime :

- les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs conformément à l'article R. 241-1-6 du code de la sécurité sociale ;
- les salariés titulaires d'un contrat d'une durée déterminée au moins égale à douze mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) : dans ces cas, la dispense, qui doit être justifiée par tout document utile, peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel. Si le contrat prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite.

Ont également la faculté de refuser d'adhérer au régime, à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient, par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations :

- dans le cadre d'un dispositif de remboursement de « frais de santé » remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Autrement dit, il s'agit des salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire, sous réserve de le justifier chaque année ;
- par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

- en matière de « frais de santé », dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- en matière de « frais de santé », dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

En aucun cas, une dispense d'adhésion ne peut être imposée par l'employeur.

Article XI.4

Maintien des garanties

XI.4.1. Cas de suspension du contrat de travail

Conformément à la circulaire DSS/5B 2009-32 du 30 janvier 2009, les garanties frais de santé du régime susvisé sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'ils bénéficient du maintien total ou partiel de leur salaire. La cotisation et les modalités de paiement sont celles prévues pour le personnel en activité.

Les garanties frais de santé des régimes susvisés peuvent être maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu et non indemnisé avec financement à la charge exclusive des salariés. La cotisation est la même que celle prévue pour le personnel en activité.

XI.4.2. Portabilité des droits en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les anciens salariés bénéficient du maintien du régime de frais de santé, dans les conditions appliquées dans l'association, dès la cessation de leur contrat de travail (sauf faute lourde), sous réserve de remplir certaines conditions.

Ainsi, pour en bénéficier :

- les droits à couverture complémentaire doivent avoir été ouverts chez le dernier employeur. Le dispositif de portabilité ne concerne que les salariés bénéficiaires du régime de frais de santé au moment de la cessation de leur contrat de travail ;
- l'ancien salarié doit fournir à l'assureur un justificatif de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage dans les meilleurs délais à la suite de la cessation de son contrat et chaque fois que l'assureur en fera la demande.

Le maintien de la garantie portera sur une durée égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié, appréciée en mois entiers dans la limite de 12 mois et la durée d'indemnisation au titre du chômage. Autrement dit, la cessation du bénéfice des allocations du régime d'assurance chômage au cours de la période de maintien des régimes fait cesser le maintien.

La portabilité devra également s'appliquer aux ayants droit ayant souscrit individuellement au régime. La durée de portabilité pour les ayants droit devra être identique à celle de l'ancien salarié.

XI.4.3. Cas des anciens salariés

Conformément aux dispositions légales n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Evin », la couverture complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat, au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

L'organisme adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire.

XI.4.4. Cas des ayants droit du salarié décédé

Conformément aux dispositions légales n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Evin », la couverture complémentaire santé sera maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat, au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes dans le délai de deux mois à compter du décès. Le nouveau contrat ou la nouvelle convention doit prévoir que la garantie prend effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Article XI.5

Définition et contenu des garanties minimales

La couverture « frais de santé » a pour objet d'assurer le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le salarié, en complétant acte par acte les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

Les signataires du présent accord conviennent que les prestations du régime complémentaire santé de la branche sont définies par un régime socle de base. Il est également prévu une option facultative permettant d'améliorer les garanties du socle de base. Les garanties du socle de base et de l'option sont les suivantes :

(Voir tableaux pages suivantes.)

Garantie	Remboursement de l'organisme assureur y compris celui de la Sécurité sociale	
	Socle de Base	Option (y compris Socle de Base)
HOSPITALISATION (y compris en cas de maternité)		
Honoraires médicaux et chirurgicaux en établissements conventionnés et non conventionnés <i>Y compris forfait de 18€ pour les actes dont le tarif est supérieur à 120€ ou ayant un coefficient K > 60</i>	200% BR CAS 180% BR non CAS	300% BR CAS 200% BR non CAS
Frais de séjour	100% Frais réels	100% Frais réels
Forfait hospitalier (y compris en service psychiatrique)	100% Frais réels	100% Frais réels
Chambre particulière (y compris en cas de maternité)	2% PMSS / jour	3% PMSS / jour
Lit d'accompagnement d'un enfant de moins de 16 ans	1,5% PMSS / jour	2% PMSS / jour
Frais de transport du malade en véhicule sanitaire	100% BR	100% BR
MEDECINE GENERALE		
Consultations / visites Généralistes	150% BR CAS 130% BR non CAS	250% BR CAS 200% BR non CAS
Consultations / visites Spécialistes et Neuropsychiatre	200% BR CAS 180% BR non CAS	250% BR CAS 200% BR non CAS
Petite chirurgie et Actes de Spécialistes	150% BR CAS 130% BR non CAS	250% BR CAS 200% BR non CAS
Analyses médicales, travaux de laboratoire	200% BR	250% BR
Radiologie, imagerie médicale	150% BR CAS 130% BR non CAS	250% BR CAS 200% BR non CAS
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes)	150% BR	250% BR
PROTHESES NON DENTAIRES		
Prothèses auditives	200% BR	250% BR
Autres prothèses (prothèses orthopédiques plus l'appareillage)	150% BR	250% BR
PHARMACIE		
Frais pharmacie (y compris vaccins remboursés par la SS).	100% BR	100% BR
Pilules Non remboursées par la Sécurité sociale	-	70€ / an / bénéficiaire
Traitement des addictions (tabagique, alcoolique,...)	-	50€ / an / bénéficiaire

Garantie	Remboursement de l'organisme assureur y compris celui de la Sécurité sociale	
	Socle de Base	Option (y compris Socle de Base)
OPTIQUE		
Verres	Cf. grille optique Une paire tous les 2 ans*	Cf. grille optique Une paire tous les 2 ans*
Monture	3% PMSS (95,1 € en 2015) (1 monture tous les 2 ans *)	4% PMSS (126,8 € en 2015) (1 monture tous les 2 ans*)
Lentilles (remboursées et non remboursées par la Sécurité sociale et jetables)	3% PMSS (95,1 € en 2015)	5% PMSS (158,5€ en 2015)
Chirurgie de la myopie (par œil)	10% PMSS (317,0€ en 2015)	15% PMSS (475,5€ en 2015)
DENTAIRE		
Soins dentaires	150% BR	250% BR
Prothèses dentaires remboursées par la SS	250% BR	300% BR
Prothèses dentaires non remboursées par la SS (à l'exclusion des prothèses non inscrites à la nomenclature)	150% BR reconstituée	250% BR reconstituée
Inlays / Onlays	200% BR	300% BR
Orthodontie acceptée par la SS / semestre	230% BR	330% BR
Orthodontie refusée par la SS / semestre	150% BR reconstituée	250% BR reconstituée
Parodontologie (curetage/surfaçage, greffe gingivale, allongement coronaire et lambeau)	100€ / an / personne	200€ / an / personne
Implants dentaires	300€ / an / personne	500€ / an / personne
CURE THERMALE acceptée Sécurité sociale	10% PMSS (317,0€ en 2015)	15% PMSS (475,5€ en 2015)
FORFAIT MATERNITE	5% PMSS (158,5€ en 2015)	15% PMSS (475,5€ en 2015)
OSTEOPATHIE - CHIROPRACTIE - ETIOPATHIE - ACUPUNCTURE	1% PMSS / séance (31,7€ en 2015) limité à 4 séances / an	1,5% PMSS / séance (47,5€ en 2015) limité à 4 séances / an
ACTES DE PREVENTION	Les 7 actes figurant dans la liste de la HAS	
ASSISTANCE SANTE	OUI	OUI

BR : Base de remboursement de la Sécurité sociale; **PMSS** : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (3 170€ en 2015); **TM** : Ticket modérateur

*Sauf pour les enfants mineurs ou en cas d'évolution de la vue (dans ces 2 cas, la période de renouvellement est réduite à un an)

CAS : Contrat d'Accès aux Soins ; **HAS** : Haute Autorité de Santé

Régime frais de santé « grille optique »

Grille optique (Rbt. par verre y compris SS exprimé en % du PMSS)		
TYPE DE VERRE	Socle de Base (1)	Option (y compris Socle de Base) (1)
VERRES SIMPLE FOYER, SPHERIQUES		
Sphère de -6 à +6	1,9%	2,7%
Sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2,6%	3,4%
Sphère < -10 ou > +10	2,9%	4,0%
VERRES SIMPLE FOYER, SPHERO-CYLINDRIQUES		
Cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2,2%	3,0%
Cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2,7%	3,7%
Cylindre > +4 sphère de -6 à +6	3,2%	4,2%
Cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	3,5%	4,8%
VERRES MULTI-FOCAUX OU PROGRESSIFS SPHERIQUES		
Sphère de -4 à +4	4,0%	5,4%
Sphère < -4 ou > +4	4,5%	6,1%
VERRES MULTI-FOCAUX OU PROGRESSIFS SPHERO-CYLINDRIQUES		
Sphère de -8 à +8	5,0%	6,7%
Sphère < -8 ou > +8	5,4%	7,4%

(1) Limité à une paire tous les 2 ans sauf pour les enfants mineurs ou en cas d'évolution de la vue (dans ces 2 cas, la période de renouvellement est réduite à un an).

Article XI.6

Financement

XI.6.1. Structure de la cotisation

Les cotisations du régime frais de santé retenues par la branche sont définies en deux catégories :

La catégorie dite « isolée » :

Cette catégorie concerne le salarié célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, sans enfant à charge.

La catégorie dite « famille » au sens de la sécurité sociale :

Cette catégorie concerne d'une part le salarié en couple (marié, concubin, pacsé) avec un conjoint à charge au sens de la sécurité sociale, sans ou avec un ou plusieurs enfants à charge, et d'autre part le salarié célibataire, veuf, divorcé ou séparé de corps, avec un ou plusieurs enfants à charge.

XI.6.2. Montant et répartition des cotisations

Le montant de la cotisation globale pour les garanties instaurées par le présent accord est fixé dans les tableaux ci-dessous :

Dans le cadre du régime général

(En pourcentage.)

	ISOLÉ	FAMILLE au sens de la sécurité sociale	CONJOINT NON À CHARGE au sens de la sécurité sociale qui souhaite cotiser à titre facultatif
Socle de base général (en pourcentage PMSS *)	1,55	2,81	1,70
Option en complément de la cotisation du socle de base (en pourcentage PMSS *)	0,55	1,01	0,61
(*) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.			

Dans le cadre du régime Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

	ISOLÉ	FAMILLE au sens de la sécurité sociale	CONJOINT NON À CHARGE au sens de la sécurité sociale qui souhaite cotiser à titre facultatif
Socle de base Alsace-Moselle (en pourcentage PMSS *)	0,93	1,69	1,02
Option en complément de la cotisation du socle de base (en pourcentage PMSS *)	0,55	1,01	0,61
(*) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.			

La répartition de la cotisation se fera de la façon suivante :

La cotisation « salarié isolé » est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l'employeur pour le socle de base uniquement.

La cotisation famille est financée par l'employeur pour un montant forfaitaire de 30,00 euros, la somme restante est due par le salarié.

L'option peut également être souscrite à titre obligatoire par une entreprise. Les tarifs applicables s'élèvent dans ce cas à :

(En pourcentage.)

COTISATIONS DE L'OPTION en obligatoire (en complément de la cotisation du socle de base)	ISOLÉ	FAMILLE au sens de la sécurité sociale	CONJOINT NON À CHARGE au sens de la sécurité sociale qui souhaite cotiser à titre facultatif
Régime général (en pourcentage PMSS *)	0,46	0,84	0,51
Régime Alsace-Moselle (en pourcentage PMSS *)	0,28	0,50	0,31
(*) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.			

Le financement de ces cotisations est négocié au sein de chaque établissement.

L'ensemble des taux de cotisation ci-dessus seront maintenus pendant une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2016, soit jusqu'au 31 décembre 2018.

Article XI.7

Organisme recommandé

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux structures couvertes par le champ d'application du présent avenant, pour assurer la couverture des garanties « frais de santé » prévues par la convention collective nationale, l'organisme assureur suivant : HUMANIS Prévoyance, 7, rue de Magdebourg, 75116 Paris, immatriculé au répertoire SIRENE sous le n° 410 005 110.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, à savoir dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

A cette fin les parties signataires se réuniront au plus tard 12 mois avant l'échéance.

Les parties ont la possibilité de remettre en cause le contrat d'assurance souscrit avec l'organisme recommandé avant le 31 décembre de chaque année sous respect d'un préavis de deux mois avant l'échéance.

Article XI.8

Information individuelle

Chaque salarié puis tout nouvel embauché recevront une notice d'information rédigée par l'organisme recommandé, résumant les principales dispositions du contrat, notamment les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de survenance du risque.

Les salariés concernés sont également informés individuellement de toute modification des garanties.

Ces informations peuvent être délivrées par tout moyen, à savoir courrier, courriel, intranet...

Il est rappelé que lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié une information sur ses droits au titre de la portabilité des garanties et dans tous les cas d'informer l'organisme assureur de sa date de départ. L'employeur doit signaler le maintien des garanties liées à la prévoyance santé dans le certificat de travail.

Article XI.9

Degré élevé de solidarité

Par le présent accord les partenaires sociaux ont la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif, responsable et solidaire. La commission paritaire spéciale a décidé de constituer un fonds d'actions sociales spécifiquement dédié à la branche et géré par l'organisme d'assurance recommandé. Son financement annuel est assuré par une part égale à 2 % des cotisations versées au titre de l'année. Il permet de subventionner la mise en place d'une politique de prévention et d'accompagnement répondant à des exigences sociales, solidaires et de prévention au bénéfice des salariés de la branche, conformément aux orientations, aux règles de fonctionnement et aux modalités d'attribution définies par la commission paritaire nationale de prévoyance dans la limite du montant disponible du fonds d'actions sociales. La commission paritaire spéciale en assure annuellement le contrôle dans le cadre du rapport annuel sur les comptes des régimes de branche et vérifie que la mise en œuvre par l'organisme d'assurance auprès desquels le fonds a été placé en gestion est conforme aux orientations et aux modalités qu'elle a définies.

- La commission paritaire spéciale a décidé que le fonds d'actions sociales assurerait le financement :
- des actions de prévention concernant les risques professionnels ;
 - des prestations d'action sociale, comprenant notamment :
 - soit à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés et ayants droit ;
 - soit à titre collectif, pour les salariés ou leurs ayants droit : l'attribution d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

Article XI.10

Suivi du régime de complémentaire santé

Le régime de complémentaire santé est administré par la commission paritaire nationale de prévoyance par délégation de la commission paritaire nationale de négociation dont sont membres les organisations d'employeurs et de salariés représentatives signataires ou adhérentes de la convention collective nationale des missions locales et PAIO.

L'organisme assureur recommandé communique chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission au plus tard le 1^{er} juillet pour les comptes définitifs de l'exercice N – 1 et avant le 30 septembre pour les comptes prévisionnels de l'exercice en cours.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions légales et réglementaires, le tableau de garanties et/ou la cotisation pourront éventuellement faire l'objet d'un ajustement négocié par la commission paritaire nationale de négociation.

La commission aura également pour missions de veiller à l'équilibre du contrat ainsi qu'à la qualité du service rendu par le prestataire et de formuler le cas échéant des recommandations en vue de garantir sa pérennité.

Il sera établi par le secrétariat des commissions paritaires un relevé de décisions à chaque commission.

Article XI.11

Effet et durée du présent accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il prendra effet le 1^{er} janvier 2016 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition tel que défini par la loi.

Article XI.12

Révision

Toute organisation signataire du présent accord peut en demander la révision par lettre recommandée adressée aux autres organisations signataires en indiquant la ou les dispositions dont la révision est demandée et en formulant une proposition de rédaction.

Dans cette hypothèse, les parties signataires se réunissent au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Article XI.13

Dénonciation de l'accord

Toute organisation signataire du présent accord peut le dénoncer à tout moment par lettre recommandée adressée aux organisations signataires.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires (employeurs ou salariés), l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article XI.14

Dépôt

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté également pour en demander l'extension.

Fait à Paris, le 15 octobre 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3304

Convention collective nationale

IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO

AVENANT N° 58 DU 17 FÉVRIER 2016
RELATIF AU RÉGIME COLLECTIF COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1650816M

IDCC : 2190

Entre

UNML

D'une part, et

SYNAMI CFDT

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article XI.6.2 « Montant et répartition des cotisations »

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article XI.6.2 « Montant et répartition des cotisations » comme suit :

« Article XI.6.2

Montant et répartition des cotisations

Le montant de la cotisation globale pour les garanties instaurées par le présent accord est fixé dans les tableaux ci-dessous :

Dans le cadre du régime général

(En pourcentage.)

	ISOLÉ	FAMILLE au sens de la sécurité sociale	CONJOINT NON À CHARGE au sens de la sécurité sociale qui souhaite cotiser à titre facultatif
Socle de base général (en % PMSS*)	1,55	2,81	1,70
Option en complément de la cotisation du socle de base (en % PMSS*)	0,55	1,01	0,61
*PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.			

Dans le cadre du régime Alsace-Moselle

(En pourcentage.)

	ISOLÉ	FAMILLE au sens de la sécurité sociale	CONJOINT NON À CHARGE au sens de la sécurité sociale qui souhaite cotiser à titre facultatif
Socle de base Alsace-Moselle (en % PMSS*)	0,93	1,69	1,02
Option en complément de la cotisa- tion du socle de base (en % PMSS*)	0,55	1,01	0,61
*PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.			

La répartition de la cotisation se fera de la façon suivante :

La cotisation “salarié isolé” est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l’employeur pour le socle de base uniquement.

La cotisation “famille” est financée à 50 % par le salarié et à 50 % par l’employeur pour le socle de base uniquement.

L’option peut également être souscrite à titre obligatoire par une entreprise. Le financement de ces cotisations est négocié au sein de chaque entreprise. Toutefois, l’employeur doit assurer au moins 50 % du financement de cette couverture.

Les tarifs applicables s’élèvent dans ce cas à :

(En pourcentage.)

COTISATIONS DE L’OPTION en obligatoire (en complément de la cotisation du socle de base)	ISOLÉ	FAMILLE au sens de la sécurité sociale	CONJOINT NON À CHARGE au sens de la sécurité sociale qui souhaite cotiser à titre facultatif
Régime général (en % PMSS*)	0,46	0,84	0,51
Régime Alsace-Moselle (en % PMSS*)	0,46	0,84	0,51
*PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.			

L’ensemble des taux de cotisation ci-dessus seront maintenus pendant une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2016, soit jusqu’au 31 décembre 2018. »

Article 2

Extension

Les parties signataires de cet avenant s’engagent à en demander l’extension.

Article 3

Date d’effet de l’avenant

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 17 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3350

Convention collective nationale
IDCC : 2683. – PORTAGE DE PRESSE

ACCORD DU 11 MAI 2016
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650823M
IDCC : 2683

Entre
GREPP

D'une part, et
F3C CFDT
SNPEP FO
SPEP CFE-CGC

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord se sont réunies afin de définir les modalités de mise en œuvre des garanties de prévoyance prévues à l'article 18 de la convention collective nationale du portage de presse. Sur cette base minimum, il appartient aux entreprises, selon leur politique générale, d'améliorer ces garanties de prévoyance.

Les parties signataires du présent accord entendent mettre en œuvre des garanties qui puissent répondre aux deux objectifs suivants :

- couvrir l'ensemble des salariés de la branche du portage de presse en cas de décès et d'arrêt de travail ;
- organiser une solidarité entre les entreprises et les salariés de la profession sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer un régime de prévoyance afin de mettre en œuvre des garanties décès, incapacité et invalidité au profit de l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du portage de presse et justifiant d'une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'entreprise.

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine et dans les DOM, pour les entreprises ayant principalement une activité de diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques payantes, au profit de tous les salariés de ces entreprises justifiant d'au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

Prestations

Le traitement de base servant au calcul des prestations est égal à la rémunération sur laquelle sont assises les cotisations de sécurité sociale et effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail et majorée des éléments variables sur la même période et limitée à la tranche 1.

2.1. Décès

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, un capital est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s), calculé en pourcentage du traitement de base, sur la base, conformément à l'article 2 du présent accord, de la rémunération sur laquelle sont assises les cotisations de sécurité sociale et effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail et majorée des éléments variables sur la même période et limitée à la tranche 1.

Le montant est fixé quelle que soit la situation de famille comme suit : 50 %.

Les entreprises peuvent mettre des options supplémentaires pour :

- allocation études enfants ;
- capitaux pour enfants à charge.

2.2. Incapacité temporaire de travail

2.2.1. Prestations

En cas d'arrêt de travail d'un salarié pour maladie ou accident de la vie privée ou professionnelle indemnisé par la sécurité sociale ou ne pouvant pas l'être compte tenu des conditions fixées par la sécurité sociale, une indemnité journalière est versée dont le montant, calculé en pourcentage de la 365^e partie du traitement de base, est fixé comme suit : 25 %.

A ce titre, les porteurs sont reconnus comme une catégorie objective au sens du décret du 12 janvier 2012 et de la circulaire d'application du 25 septembre 2013.

Chaque porteur est affecté à une ou plusieurs tournées de portage déterminées par l'employeur pour un ou plusieurs jours.

En raison de la nature de l'activité du porteur, qui a une relative autonomie lors de l'exécution de la tournée, pour laquelle il est difficile de mesurer et de contrôler quotidiennement le temps de travail sur le terrain, le calcul du temps de travail se fonde sur une durée de référence, définie en entreprise, pour chaque tournée en fonction de la charge de travail conformément à l'accord de branche du 28 mai 2014.

Les porteurs sont majoritairement à temps partiel, ils peuvent être soit retraités, soit préretraités, soit à employeurs multiples, et actuellement plus rarement en activité à plein temps.

Ainsi, au regard de la prévoyance, la catégorie des porteurs est objectivée par la nature du travail et des conditions de travail, le niveau d'activité moyen et de revenu.

2.2.2. Franchise

Cette garantie intervient à compter du jour où cesse tout maintien de salaire dû par l'employeur au titre de l'article 17 de la convention collective nationale du portage de presse dans la limite de 12 mois.

2.3. Invalidité. – Incapacité permanente

Lorsque le salarié perçoit de la sécurité sociale une pension d'invalidité au titre de l'assurance maladie ou une rente d'incapacité permanente au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, une rente complémentaire est versée, calculée en pourcentage du traitement de base, sur la base, conformément à l'article 2 du présent accord, de la rémunération sur laquelle sont assises les cotisations de sécurité sociale et effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail et majorée des éléments variables sur la même période et limitée à la tranche 1, dont le montant annuel est fixé comme suit :

2.3.1. Prestation 1^{re} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 12 % du traitement de base.

2.3.2. Prestation 2^e ou 3^e catégorie

2 ^e catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 66 %	25 % du traitement de base
3 ^e catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 66 % assorti d'une allocation tierce personne	30 % du traitement de base

2.4. Portabilité

Maintien des garanties prévoyance en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, sous réserve de la prise en charge par le régime d'assurance chômage dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 3

Cotisations

3.1. Assiette des cotisations

Les cotisations finançant les garanties instituées par le présent accord sont assises sur la rémunération brute annuelle servant de base aux cotisations de la sécurité sociale limitée à la tranche 1.

3.2. Répartition des cotisations

Les cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié. La part de cotisation incombant à l'employeur ne pourra être inférieure à 50 % de la cotisation totale.

Rappel :

Les cotisations versées pour le personnel cadre sont imputables à l'obligation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, qui prévoit le versement d'une cotisation, à la charge exclusive de l'employeur, égale pour chaque cadre à 1,50 % du salaire limité à la tranche 1 et affectée en priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

Article 4

Information

Une notice d'information définissant les garanties souscrites par l'entreprise, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéances, ainsi que les délais de prescription devra être remise par les entreprises à chaque salarié concerné.

Article 5

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, il résulte de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que les rentes en cours de service à cette date doivent continuer à être revalorisées.

Les garanties décès doivent également être maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès doit être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les parties signataires rappellent aux entreprises concernées qu'elles devront donc veiller, dans une telle hypothèse, à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies soit auprès de l'organisme dont le contrat a été résilié, soit auprès du nouvel organisme assureur.

Article 6

Date d'effet et modalités de dénonciation

La date d'effet de l'accord est fixée au premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension, pour toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de l'accord.

Il pourra être révisé selon les règles prévues à l'article L. 2222-5, L. 2222-6, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7

Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, et en exemplaire unique auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 8

Extension

Le présent accord sera présenté au ministère du travail, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail, en vue de son extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 11 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372

Convention collective nationale
IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT
(Entreprises du secteur privé)

ACCORD DU 24 MAI 2016
RELATIF AUX PLAFONDS APPLICABLES À L'INDEMNITÉ JOURNALIÈRE
DE CONGÉ PAYÉ
NOR : ASET1650835M
IDCC : 3090

Entre
SNES
PRODISS
CSCAD
SMA
SCC
SNDTP

D'une part, et

SFA CGT
SNAM CGT
SNM FO
FCCS CFE-CGC
FASAP FO
FC CFTC
SNAPS CFE-CGC
SNACOPVA CFE-CGC
SCSL CFTC
SN2A FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PROTOCOLE D'ACCORD
DU 1^{ER} AVRIL 2016 AU 31 MARS 2017

Vu l'article D. 7121-37 du code du travail et la réglementation de la caisse des congés spectacles, les organisations signataires sont parvenues à un accord transitoire, conventionnel et dérogatoire,

dans le champ de la branche de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Il est rappelé que, conformément à la réglementation en vigueur, l'assiette de la cotisation à la caisse des congés spectacles est plafonnée à 3 fois les minima conventionnels pour les artistes (hors musiciens), et ce à défaut de plafonds spécifiques transitoires inférieurs précisés ci-après.

Plafonds transitoires applicables pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 :

Artiste dramatique, chorégraphique, marionnettiste, de variétés, chansonnier et artiste de cirque	400 €
Metteur en scène	400 €
Maître de ballet et présentateur	400 €
Artiste lyrique, de music-hall, de revues	400 €
Musicien	457 €
Chef d'orchestre, concertiste soliste.....	917 €

A compter du 1^{er} avril 2017, les plafonds seront fixés à 3 fois les minima conventionnels pour tous les artistes.

Fait à Paris, le 24 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 111 DU 30 JUIN 2016

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650827M

IDCC : 2511

Entre

COSMOS

CNEA

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

FNASS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Lors de la commission mixte paritaire de la branche du sport du 10 juin 2016, les partenaires sociaux se sont accordés sur les principes suivants :

- une augmentation du capital décès défini à l'article 10.4, passant de 100 % à 150 % du salaire de référence ;
- une baisse du taux de cotisation, avec un taux d'appel fixé à 0,58 % du salaire brut total.

Cette décision est le fruit de discussions menées sur l'avenir du régime de prévoyance et visant à purger une partie des réserves de ce régime, après accord des organismes assureurs.

Le présent avenant a pour objet d'entériner ces modifications à compter du 1^{er} juillet 2016.

Article 1^{er}

Modification de l'article 10.4 du chapitre X

Le montant du capital décès défini à l'article 10.4 est relevé à 150 % du salaire de référence.

L'article 10.4 du chapitre X « Prévoyance de la CCNS » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 10.4

Capital décès

En cas de décès du salarié, quelle qu'en soit la cause, avant son départ à la retraite ou à partir de la date où le salarié est reconnu par la sécurité sociale en invalidité permanente et absolue (IPA) 3^e catégorie, il est versé en une seule fois un capital égal à 150 % du salaire de référence. »

Article 2

Modification de l'article 10.8 du chapitre X

Un taux d'appel de cotisation est fixé à l'article 10.8.

L'article 10.8 du chapitre X « Prévoyance de la CCNS » est complété par les dispositions suivantes :

« A compter du 1^{er} juillet 2016, un taux d'appel est fixé à 0,58 % du salaire brut total selon la répartition suivante : 0,29 % pour l'employeur et 0,29 % pour le salarié. Il est destiné au financement des garanties mentionnées aux articles 10.3 à 10.7 de la convention collective nationale du sport et sa répartition est fixée comme suit :

(En pourcentage.)

TAUX APPLIQUÉS à compter du 1 ^{er} juillet 2016	TAUX DE COTISATION TAB		
Garanties	Employeur	Salarié	Total
Décès (art. 10.4)	0,08	0,05	0,13
Rente éducation (art. 10.7)	0,03	0,02	0,05
Incapacité (art. 10.3)	0,00	0,16	0,16
Invalidité (art. 10.5)	0,09	0,06	0,15
Maintien de salaire des personnels non indemnisés par la sécurité sociale (art. 10.6)	0,09	0,00	0,09
Total	0,29	0,29	0,58

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} juillet 2016.

Article 4

Dépôt. – Extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160340-000916

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
