

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

**BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES**

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/39 DU 14 OCTOBRE 2017

	<u>Pages</u>
Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 39.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/39

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ateliers et chantiers d'insertion : accord du 28 juin 2017 portant création de la CPPNI ...	4
Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : accord du 13 avril 2017 relatif à la mise en place du régime frais de santé.....	7
Automobile (services) : accord du 27 juin 2017 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le second semestre 2017	15
Automobile (services) : avenant n° 2 du 11 juillet 2017 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA.....	90
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 54 du 29 juin 2017 relatif à la modification de l'article 38 « Départ à la retraite et indemnité de départ à la retraite ».....	92
Carrières et matériaux (industries [Midi-Pyrénées, ouvriers, ETAM]) : accord du 4 juillet 2017 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017	94
Dentaire (négoce en fournitures) : accord du 19 juillet 2016 relatif au fonctionnement et à l'organisation de la CPNEFP.....	98
Dentaire (négoce en fournitures) : accord du 30 mai 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	102
Formation (organismes) : avenant du 7 juin 2017 portant modification de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992	104
Métallurgie (Alpes-Maritimes) : avenant du 24 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux garantis annuels pour l'année 2017	106
Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) : avenant du 3 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} juillet 2017 et aux taux garantis annuels pour l'année 2017.....	111
Métallurgie (Sarthe) : avenant du 13 juillet 2017 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2017	115
Métallurgie (secteur pétrolier [Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales]) : accord du 6 juillet 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	122
Métallurgie (Var) : avenant du 10 juillet 2017 relatif aux salaires (TEG et RMH) pour l'année 2017	132

Pharmaceutique (industrie) : accord du 6 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	136
Pharmaceutique (industrie) : avenant du 6 juillet 2017 à l'accord du 22 juin 2007 relatif au régime frais de soins de santé des anciens salariés	144
Pompes funèbres : accord du 7 février 2017 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2017	151
Spectacle vivant (secteur privé) : avenant du 21 juin 2017 relatif à l'adhésion du syndicat des cabarets music-halls et lieux de création (CAMULC).....	155
Tourisme, hôtellerie, restauration, loisirs : accord du 26 mai 2016 relatif à l'OPCA FAFIH et à l'orientation, à la formation professionnelle et à l'apprentissage.....	157
Vente à distance (entreprises) : accord du 30 juin 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI.....	171
Vente à distance (entreprises) : accord du 30 juin 2017 relatif au contrat de génération	174

Brochure n° 3379

Convention collective nationale
IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

ACCORD DU 28 JUIN 2017
PORTANT CRÉATION DE LA CPPNI

NOR : ASET1750875M
IDCC : 3016

Entre
SYNESI

D'une part, et
PSTE CFDT
FPSE CFTC
FSMAS CFE-CGC

D'autre, part
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord de branche a pour objet de définir les modalités de fonctionnement et de négociation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se substitue à la commission paritaire nationale de négociation et à la commission paritaire nationale d'interprétation.

La commission s'attache à respecter les textes en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes tels que définis par la loi et l'accord-cadre sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, étendu par arrêté du 3 novembre 2017.

Un règlement intérieur définira la composition et le fonctionnement de la CPPNI.

Article 1^{er}

Champ d'application

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, modifié par loi n° 2008-130 du 17 décembre 2008 – art. 63.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national y compris les DOM. »

Article 2

Adresse postale de la CPPNI

La branche, conformément à son obligation a transmis l'adresse postale et électronique de la CPPNI au ministère chargé du travail en date du 13 février 2017. Les conventions et accords d'entreprise seront transmis à cette adresse, la branche se chargeant de la publicité de cette information auprès des adhérents à la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion.

Article 3

Missions de la branche

3.1. Engager la négociation sur la réduction des branches

3.2. Négocier les garanties applicables aux salariés relevant de son champ d'application

3.3. Définir dans le cadre de la négociation l'ordre public conventionnel de branche et déterminer les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que ceux de la branche

3.4. Réguler la concurrence entre les structures relevant de son champ d'application

3.5. Représenter la branche dans l'appui aux associations vis-à-vis des pouvoirs publics

3.6. Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi

3.7. Établir un rapport annuel d'activité comprenant le bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien, les jours fériés, les congés payés et autres congés, le compte épargne-temps

3.8. Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'un accord ou sur un accord collectif

3.9. Exercer des missions d'observatoire paritaire de la négociation collective

3.10. Assurer une veille législative et réglementaire

3.11. Rédiger des accords-cadres type portant sur différents choix pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La branche sera destinataire, pour information, des accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel.

Article 4

Réunions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunira à minima trois fois par an.

La négociation annuelle obligatoire aura lieu chaque année à partir du mois de septembre. Elle portera exclusivement sur les rémunérations, conditions d'emploi dans la branche. Chaque négociation pourra se poursuivre sur plusieurs réunions. Lors de la dernière réunion, la commission paritaire définira les thèmes de négociation à aborder.

Article 5

Dépôt. – Durée. – Date d'application et extension de l'accord

5.1. Dépôt de l'accord

Le présent accord est déposé en deux exemplaires, dont une version en support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

5.2. Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue dès sa date d'application, dans les conditions prévues d'une part à l'article L. 2261-9 du code du travail et d'autre part par la jurisprudence en matière d'accord et d'usages à l'ensemble des accords applicables jusqu'à sa prise d'effet.

Il obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion IDCC 3016.

5.3. Date d'entrée en application de l'accord

Le présent accord entre en application à la date de signature pour les adhérents au syndicat et à extension de l'accord pour les non-adhérents.

5.4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord.

L'extension produira ses effets le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

Fait à Paris, le 28 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076

Convention collective nationale

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

**ACCORD DU 13 AVRIL 2017
RELATIF À LA MISE EN PLACE DU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ**

NOR : *ASET1750884M*

IDCC : 1686

Entre

FENACEREM

FEDELEC

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFTD

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord ont souhaité, par la mise en place d'un régime frais de santé, définir les garanties minimales applicables aux salariés des entreprises de la branche et plus particulièrement en direction des TPE. Le présent accord s'inscrit donc dans le cadre de la loi du 14 juin 2013 qui généralise, à effet du 1^{er} janvier 2016, une couverture frais de santé. Conscientes que ce dispositif intervient alors que de nombreuses entreprises ont déjà mis en place de telles garanties d'une part, elles estiment néanmoins nécessaire qu'un socle de garantie commun à toutes les entreprises de la branche soit défini et d'autre part, que ce socle commun améliore les garanties minimales issues de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale. En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise portant sur le même objet, met à la charge de tous les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord l'obligation de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions ci-après définies.

Article 1^{er}

Bénéficiaires des prestations

1.1. Caractère obligatoire

Sous réserve de relever d'un des cas de dispense d'affiliation visés à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés sans condition d'ancienneté bénéficient obligatoirement de la couverture dite « minimale base obligatoire » telle que visée à l'article 4.

1.2. Dispenses

Par dérogation au caractère obligatoire, conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, peuvent à leur initiative se dispenser d'affiliation au présent régime frais de santé complémentaire en fournissant régulièrement à leur employeur les justificatifs correspondants :

- les apprentis et salariés sous contrat à durée déterminée, sous réserve, pour les apprentis et les titulaires de contrats d'une durée d'au moins 12 mois, de justifier par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel dont l'adhésion 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 ; sous réserve de justification, la dispense joue jusqu'à l'échéance 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 joue jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les 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. Ces salariés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime, auprès de leur employeur, dans un délai de 1 mois à compter de la mise en place du régime dans l'entreprise, ou pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 1 mois qui suit leur embauche. En outre, ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suit leur demande. Cette adhésion sera alors irrévocable. En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser et d'adhérer au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

1.3. Extension des bénéficiaires

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension souscrite individuellement par chaque salarié.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :

- son conjoint ;

et/ou

- ses enfants à charge.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts dans les conditions suivantes :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme assureur.

Est considéré comme conjoint, le conjoint non divorcé ni séparé judiciairement et bénéficiant d'un régime de sécurité sociale (salarié ou non).

Est assimilé au conjoint, dans le cas où la situation ne correspond pas à celle décrite ci-dessus, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à défaut le concubin (non marié ni lié par un Pacs à un tiers), s'il bénéficie d'un régime de sécurité sociale.

En ce cas, l'affiliation est effectuée à la condition que soit présentée, dans le cas où le concubin est lié par un Pacs avec le participant, une attestation de moins de 3 mois établissant leur engagement dans les liens d'un Pacs délivrée par le greffe du tribunal d'instance. Dans le cas où le concubin n'est pas lié au participant par un Pacs et n'est pas ayant droit du participant au sens de la législation sociale, cette affiliation est effectuée à la condition que soit présenté un justificatif de la situation de concubinage : attestation délivrée par la mairie, photocopie du livret de famille pour les concubins ayant des enfants communs, ou, à défaut, déclaration sur l'honneur accompagnée impérativement de la justification du domicile commun (quittance de loyer aux 2 noms, ou double quittance d'électricité ou de téléphone au nom de chacun).

Sont réputés à charge du salarié, les enfants et ceux du conjoint,

Les enfants de moins de 21 ans à charge du participant ou de son conjoint ou de son concubin au sens de la législation sécurité sociale et, par extension :

Les enfants de moins de 26 ans à charge du participant au sens de la législation fiscale à savoir :

- les enfants du participant, de son conjoint ou de son concubin pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- les enfants du participant auxquels celui-ci sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible ou revenu global.

Quel que soit leur âge, et sauf déclaration personnelle de revenus, les enfants infirmes (c'est-à-dire hors d'état de subvenir à leurs besoins en raison notamment de leur invalidité) au sens de la législation fiscale définie ci-après :

- pris en compte dans le calcul du quotient familial, ou ;
- ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable, ou ;
- bénéficiaires d'une pension alimentaire que le participant est autorisé à déduire de son revenu imposable.

Article 2

Maintien des garanties et suspension du contrat de travail

Le bénéfice du régime complémentaire santé est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour l'une des causes suivantes :

Congé maternité et paternité et tout autre cas dans lequel la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur directement (en cas de maintien de salaire total ou partiel) ou par le versement d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Pour les autres cas de suspension du contrat de travail, les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de la cotisation en totalité (part patronale et part salariale).

Article 3

Maintien des garanties et rupture du contrat de travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail, sauf hypothèse de faute lourde, ouvrant droit à prise en charge de l'assurance chômage, l'ancien salarié peut conserver le bénéfice des garanties du régime frais de santé. En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties de frais de santé prend effet au lendemain de la cessation du contrat de travail ou de l'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle, pour une durée égale à celle de l'indemnisation du chômage, appréciée en mois entiers et dans la limite de 12 mois.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'employeur doit adresser à ce dernier, dès la cessation du contrat de travail, une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié, stipulant notamment les dates de début et de fin prévisible du droit à maintien des garanties. Le salarié doit adresser le justificatif de prise en charge par l'assurance chômage à l'organisme assureur dans les meilleurs délais.

Le maintien des garanties cesse avant l'expiration de la période à laquelle l'ancien salarié peut prétendre, lorsque :

- il reprend une activité professionnelle et cesse d'être indemnisé par le régime d'assurance chômage ;
- il bénéficie d'une pension de retraite du régime général.

L'ancien salarié doit également informer l'organisme assureur sans délai de tout événement ayant pour conséquence de faire cesser ses droits à maintien des garanties avant l'expiration de la période prévue, ceci afin d'éviter que des prestations ne soient indûment versées.

Le financement de ce dispositif fait l'objet d'une mutualisation, il est inclus dans la cotisation fixée pour le personnel en activité à l'article 1.1 du présent accord.

Article 4

Définition des prestations

Les prestations sont définies dans le tableau annexé au présent accord. Elles intègrent les dispositions de l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale relatives aux contrats responsables.

Article 5

Répartition de la cotisation

La cotisation destinée au financement du régime frais de santé défini par le présent accord est répartie à hauteur de 50 % (part patronale) et 50 % (part salariale).

Article 6

Régime plus favorable

Conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, l'accord de branche instituant un régime de frais de santé est un thème auquel il ne peut être dérogé. Aucun accord d'entreprise ou d'établissement dérogatoire ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du présent accord.

En conséquence, le présent accord ne saurait remettre en cause les régimes frais de santé déjà existants et globalement plus favorables. Il ne pourrait en aucun cas servir de fondement à la dénonciation d'accord d'entreprise ayant le même objet, comportant des dispositions plus favorables.

Les garanties instaurées par le présent accord constituent des garanties minimales, les entreprises ne peuvent qu'instaurer des garanties globalement plus favorables.

Article 7

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Article 8

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord, il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation syndicale représentative, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 9

Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

En tout état de cause, dans le semestre qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Prestations du régime de base conventionnel

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNÉ	NON CONVENTIONNÉ
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	100 % de la BR	
Forfait hospitalier engagé	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Autres honoraires	100 % de la BR	
Chambre particulière	0.95% PMSS / jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 12 ans (sur présentation d'un justificatif)	0.48% PMSS / jour	
Transport remboursé SS		
Transport	100% BR	
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites)	100 % de la BR	
Spécialistes (Consultations et visites)	100 % de la BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	100 % de la BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	100 % de la BR	
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR	
Analyses	100 % de la BR	
Actes médicaux non remboursés SS		
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Néant	
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	100% de la BR	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives	100% de la BR	
Orthopédie & autres prothèses	100% de la BR	
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	100% de la BR	
Inlay simple, Onlay	100 % de la BR	
Prothèses dentaires	195 % de la BR	
Inlay-core et inlay à clavettes	195 % de la BR	
Orthodontie	195 % de la BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie Prothèses dentaires (1) Implants dentaires (2)	Néant	
Orthodontie non remboursé SS	Néant	

(1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.
- Prothèses supra implantaires: HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.
- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires

prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.

(2) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Optique	
Monture	RSS + 80€ limité à une monture sur 2 années consécutives pour les adultes** et à une monture par année civile pour les enfants.
Verres	RSS + Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre. limité à 2 verres sur 2 années civiles consécutives pour les adultes** et à 2 verres par année civile pour les enfants.
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 7% du PMSS sur 2 années civiles consécutives
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 7% du PMSS sur 2 années civiles consécutives

**Les verres + monture sont limités à une paire sur deux années consécutives pour les adultes sauf changement de correction médicalement constatée. La période de remboursement de 2 ans ou 1 an s'apprécie à compter de la date de souscription du contrat ou du bulletin d'adhésion, où à compter de la date d'acquisition du précédent équipement.

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	80 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	120 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	120 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	80 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à -6 et > à +6	120 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	120 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à -6 et > à +6	120 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	120 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	180 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	120 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	180 €

Enfant (<18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	80 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	120 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à -10 ou > à +10	120 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de -6 à +6	80 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à -6 et > à +6	120 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de -6 à +6	120 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à -6 et > à +6	120 €
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	120 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à -4 ou > à +4	180 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de -8 à +8	120 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à -8 ou > à +8	180 €

Autres Garanties du régime de BASE

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Cure thermique remboursée SS	
Frais de traitement et honoraires	Néant
Frais de voyage et hébergement	Néant
Maternité	
Naissance d'un enfant déclaré (3)	Néant
Médecines hors nomenclature	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	1,50% PMSS (soit 49 € pour 2017) par acte limité à 2 actes par année civile
Actes de prévention conformément aux dispositions de l'arrêté du 8 juin 2006	
Prise en charge de l'ensemble des actes de prévention	100% de la BR
Garantie Assistance	Néant

3) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré.

ABREVIATIONS :

PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale.

FR : Frais réels engagés par l'assuré.

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

CAS : Contrat d'accès aux soins (nouveau critère du contrat responsable)

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 27 JUIN 2017
RELATIF AU RNCSA ET AU RNQSA POUR LE SECOND SEMESTRE 2017

NOR : ASET1750870M
IDCC : 1090

Entre
CNPA
FFC
FNAA
UNIDEC
SPP
GNESA
SNCTA

D'une part, et

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations soussignées,

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 modifié par avenant n° 1 du 22 février 2017, relatif à l'actualisation semestrielle du RNQSA et du RNCSA,

Après en avoir délibéré en commission paritaire nationale le 27 juin 2017,

Convienent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Répertoire des certifications

Le RNCSA ci-annexé entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017.

Article 2

Répertoire des qualifications

Les 34 fiches de qualification ci-annexées sont incorporées au RNQSA à la date du 1^{er} juillet 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.

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 27 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE SECOND SEMESTRE 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 Démoniteur 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 prospection – négociation – suivi de clientèle (précédemment 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 « 2 roues ».

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

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile (précédemment 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 Électricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels.
 CQP Metteur en main de véhicule.
 CQP Électricien 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 prospection – négociation – suivi de clientèle (précédemment 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 : conseiller technique cycles (précédemment 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 Démonteur 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 CCS 1 « deux roues » ou CCS 2 « groupe lourd ».

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 à référentiel commun européen (précédemment BTS : assistant de manager).

BTS Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen (précédemment BTS Assistant gestion de PME-PMI).

BTS Comptabilité et gestion des organisations (précédemment 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 option VL (précédemment CQP Réceptionnaire après-vente, dont option VUI).

CQP Réceptionnaire après-vente option VUI (précédemment CQP Réceptionnaire après-vente, dont option VUI).

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

CQP Chef d'équipe atelier option VL (précédemment CQP chef d'équipe atelier, dont option VUI).

CQP Chef d'équipe atelier option VUI (précédemment 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 ventes pièces de rechange et accessoires.

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

CQP Chef d'équipe préparation livraison.

CQP Chef de station-service.

CQP Chef d'équipe atelier en démontage recyclage automobile.

CQP Chef de centre de contrôle technique VL.

CQP Chef de centre de contrôle technique PL.
CQP Chef de groupe opérationnel.
CQP Responsable d'exploitation de stationnement.
CQP Chef d'équipe motocycles.
CQP Agent de maîtrise atelier.

Série 7

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23, dans les conditions fixées par l'article 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 paragraphe 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au paragraphe 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

CQP Attaché commercial automobile.

CQP Attaché commercial sociétés.

CQP Attaché commercial véhicules utilitaires.

CQP Attaché commercial véhicules industriels.

CQP Gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier option VL (précédemment CQP Gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier, dont option VUI).

CQP Gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier option VUI (précédemment 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'Éducation 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 (OMSA).

Licence professionnelle : management et gestion des organisations.

Licence professionnelle : métiers de l'entrepreneuriat.

Master : management et administration des entreprises.

Master : droit, économie, gestion – Mention management des PME-PMI (précédemment Master : Management des PME-PMI)

Master : entrepreneuriat et management de projet.

DCG.

Diplôme d'ingénieur du CNAM : spécialité mécanique, 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.

Titre visé grade de master de l'ESSCA Majeure E-marketing, mobilités, automobile (précédemment Master de l'ESSCA Majeure « E-marketing, Mobilités, Automobile »).

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 option VL (précédemment CQP Cadre technique d'atelier, dont option VUI).

CQP Cadre technique d'atelier option VUI (précédemment CQP Cadre technique d'atelier, dont option VUI).

CQP Cadre technique d'atelier option CP (précédemment 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 option VL (précédemment CQP Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier, dont option VUI).

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

CQP Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier option CP (précédemment CQP Adjoint au chef après-vente ou responsable d'atelier, dont option VUI).

CQP Chef après-vente option VL (précédemment CQP chef après-vente (dont option VUI).

CQP Chef après-vente option VUI (précédemment CQP chef après-vente, dont option VUI).

CQP Chef après-vente option CP (précédemment 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 :
<p>CACES R389 :</p> <p>Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 1 transpalettes à conducteur porté et préparateurs de commandes au sol (levée inférieure à 1 mètre) Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 2 chariots tracteurs et à plateau porteur de capacité inférieure à 6 000 kg</p> <p>Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 3 chariots élévateurs en porte-à-faux de capacité inférieure ou égale à 6 000 kg</p> <p>Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 4 chariots élévateurs en porte-à-faux de capacité supérieure à 6 000 kg</p> <p>Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 5 chariots élévateurs à mât rétractable.</p> <p>Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 6 déplacement chargement transfert de chariots sans activité de production (porte-engins) maintenance démonstration ou essais</p>	Ministère du travail : direction générale du travail
<p>CACES R390 :</p> <p>Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R390 grues auxiliaires de chargement de véhicules option télécommande</p>	Ministère du travail : direction générale du travail
Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) – transport de voyageurs	Ministère des transports
Formation continue obligatoire (FCO) – transport de voyageurs	Ministère des transports
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
Service de sécurité incendie et d'assistance aux personnes de niveau 3 (SSIAP 3) – diplôme de chef de service	Ministère de l'intérieur
Attestation d'aptitude à la manipulation des fluides frigorigènes – catégorie 5	Ministère de l'écologie et du développement durable

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
Certificat d'acteur prévention des risques liés à l'activité physique – secteur industrie, bâtiment, commerce (dénommé « acteur PRAP IBC »)	Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (délivré par l'institut national de recherche et de sécurité)

Série 10 : 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.

CCS 1 : certificat complémentaire de spécialisation, qui complète le titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules motorisés à deux roues en circulation et hors circulation.

CCS 2 : certificat complémentaire de spécialisation, qui complète le titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules du groupe lourd en circulation et hors circulation.

CNAM : conservatoire national des arts et métiers.

CP : carrosserie-peinture.

CQP : certificat de qualification professionnelle.

DCG : diplôme de comptabilité et de gestion.

DUT : diplôme universitaire de technologie.

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.

PL : poids lourds.

PRA : pièces de rechange et accessoires.

VL : véhicules légers.

VUI : véhicules utilitaires et industriels.

**MÉCANICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE
MÉCANICIEN SPÉCIALISTE VÉHICULES UTILITAIRES ET
INDUSTRIELS MÉCANICIEN SPÉCIALISTE MOTOCYCLES**

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

- mécanicien spécialiste automobile ;
- mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels ;
- mécanicien spécialiste motocycles.

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance préventive et corrective :

- cas des VP et motocycles :
 - des véhicules ;
- cas des véhicules utilitaires et industriels :
 - des véhicules et équipements.

Dans les deux cas, les activités de maintenance citées incluent un diagnostic de premier niveau de complexité.

Le mécanicien spécialiste peut exercer son activité dans des unités mécaniques, ou spécifiques de maintenance VO, ou de carrosserie-peinture.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées :
 - entretien courant et périodique des véhicules ;
 - diagnostic/dépose-pose/contrôle et réglage d'ensembles mécaniques ;
- réalisation d'interventions incluant un diagnostic de premier niveau de complexité portant sur :
 - le contrôle/réglage des moteurs thermiques ;
 - les éléments de liaison au sol.

Pose d'accessoires sur véhicules.

B. – Organisation et gestion de la maintenance :

B.1. – Organisation de la maintenance :

- utilisation de la documentation technique ;
- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2. – Gestion de la maintenance : établissement de tout document d'atelier utile, conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.

C. – Particularités véhicules industriels et motocycles :

- véhicules utilitaires et industriels :
 - maintenance et réparation d'organes/d'équipements ;
- secteur motocycles :
 - assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;
 - réparation des véhicules d'occasion/réalisation d'essais ;
 - contrôle de la partie cycles ;
 - soudage et assemblage d'éléments.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les systèmes électriques/électroniques/pneumatiques-hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules ;
- réalisation d'essais ;
- dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VL ou VUI).

Cas du VUI :

- pose d'équipements spécifiques (hayons/groupes hydrauliques...) ;
- réalisation ponctuelle d'aménagements spécifiques (incluant les techniques de soudage et d'assemblage).

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, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VI ou motocycles selon le cas) :
 - CAP 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 ;
 - mention complémentaire au CAP :
 - réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques ;
 - ou maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements ;
 - ou maintenance des systèmes embarqués de l'automobile,
 - bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles (selon le cas), préparé sous statut scolaire ;
 - titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) électricien(ne) automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - **titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile ;**
 - CQP mécanicien spécialiste automobile ;
 - CQP mécanicien spécialiste motocycles ;
 - CQP mécanicien spécialiste 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 confirmé mécanique automobile/technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.1) ;
- technicien électricien électronicien automobile/technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels/technicien confirmé motocycles (fiche A.9.2) ;
- technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).

Transversale : voir panorama.

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE SERVICE RAPIDE

1. Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste service rapide

2. Objet de la qualification :

Réalisation de l'ensemble des interventions relevant du service rapide.

L'exercice de la qualification inclut le conseil et la vente additionnelle de produits et services auprès de la clientèle.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules ;

Les interventions de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de démarches et procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés ;

- pose d'accessoires sur véhicules ;
- détection d'anomalies de fonctionnement et d'usure/proposition de remise en état.

B. – Organisation et gestion de la maintenance :

B1. – Organisation de la maintenance :

- utilisation 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 :

- accueil de la clientèle ;
- établissement de tout document d'atelier utile ;
- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle ;
- établissement de devis, d'OR, factures ;
- proposition de forfaits ;
- réalisations de ventes additionnelles de produits, de services.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Réalisation d'interventions incluant un diagnostic d'un premier niveau de complexité portant sur :

- le groupe motopropulseur et organes périphériques ;
- les éléments de liaison au sol ;
- les éléments de sécurité et de confort.

Gestion de stocks.

Réalisation d'interventions hors sites.

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, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 :
 - mention complémentaire au CAP :
 - maintenance des moteurs diesels et de leurs équipements ;
 - ou maintenance des systèmes embarqués de l'automobile ;
 - bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières, préparé sous statut scolaire ;
 - ***titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile ;***
- CQP opérateur spécialiste service rapide.

Le titulaire du CQP technicien service rapide, acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35, doit être classé en fiche A.9.2, si l'activité confiée va au-delà de celle décrite aux paragraphes 3 et 4 de la présente fiche A.6.3.

- 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 électricien électronique automobile (fiche A.9.2) ;
- technicien confirmé mécanique automobile (fiche A.9.1) ;
- technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).

Transversale : voir panorama.

CONSEILLER TECHNIQUE CYCLES

1. Dénomination de la qualification :

Conseiller technique cycles

2. Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de conception de vélos personnalisés, de maintenance ainsi que de commercialisation des cycles, produits et accessoires.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques et commerciales :

- définition du produit (route/course, etc.) ;
- choix du cadre, des éléments du groupe et de la périphérie ;
- préparation d'un vélo à la vente : assemblage des composants ;
- réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive relevant de l'entretien courant et périodique des cycles ;
- réalisation des interventions de maintenance corrective ;
- maintenance et commercialisation des vélos à assistance électrique (VAE, vélomoteur...) ;
- commercialisation des produits et accessoires ;
 - conseils d'utilisation des produits et accessoires ;
- contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise ;
 - réalisation de ventes complémentaires/réalisation de ventes à distance.

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

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- mise à jour de la documentation technique et commerciale ;
- facturation/encaissement ;
- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;
- planification de l'intervention ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- maintenance et commercialisation des deux-roues motorisés ;
- gestion des stocks/participation aux inventaires ;
- aménagement et animation de lieux de vente/d'exposition... ;
- appui technique et/ou commercial aux collaborateurs ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- réalisation d'opérations de maintenance et de commercialisation portant sur les deux-roues motorisés.

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 moto-cycles :

- CAP maintenance des véhicules, option C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- titre conseiller technique cycles.
- 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 (fiche Z.12.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise ;
- maîtrise technique/chef d'équipe – chef de groupe (Z.20.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise.

Transversale : voir panorama.

TECHNICIEN GARANTIE APRÈS-VENTE

1. Dénomination de la qualification :

Technicien garantie après-vente.

2. Objet de la qualification :

Le technicien garantie après-vente assure deux types d'activités qui apparaissent différemment suivant la taille et l'organisation de l'entreprise : les activités de gestion et l'organisation des prises en charge dans le cadre d'une garantie après-vente, selon les procédures définies dans le respect des délais et en collaboration avec le responsable hiérarchique.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités liées à la gestion des dossiers de garantie :

- contrôle des droits de garanties ;
- établissement de demandes d'accords préalables ;
- établissement des dossiers de garantie ;
- établissement des factures ;
- suivi du traitement des dossiers de garantie ;
- gestion des anomalies liées au traitement des dossiers de garantie ;
- suivi des remboursements.

B. – Activités d'organisation :

- mise à jour, transmission et classement de la documentation liée au suivi des dossiers de garantie ;
- traitement des informations internes et externes ;
- traitement des pièces endommagées ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi des états mensuels chiffrés ;
- activités de contrôle et de suivi du processus de prise en charge dans le cadre d'une garantie après-vente des réparateurs agréés du secteur.

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 l'automobile :
 - mention complémentaire au CAP (réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques, maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements, maintenance des systèmes embarqués de l'automobile), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option A : voitures particulières, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- ***bac professionnel vente prospection – négociation – suivi de clientèle***, complété par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- bac professionnel commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CQP technicien garantie après-vente ;
- 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 :

- spécialiste garantie après-vente (fiche A.12.6).

Transversale : voir panorama.

SPÉCIALISTE GARANTIE APRÈS-VENTE

1. Dénomination de la qualification :

Spécialiste garantie après-vente

2. Objet de la qualification :

Le spécialiste garantie après-vente assure deux types d'activités qui se répartissent différemment suivant la taille et l'organisation de l'entreprise :

2.1. L'ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente, selon les procédures définies.

2.2. Les activités de contrôle et de suivi de prise en charge des garanties après-vente provenant des réparateurs agréés du secteur.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités liées à la gestion des dossiers de garantie :

- contrôle des droits de garanties ;
- établissement de demandes d'accords préalables/contrôle des demandes d'accords préalables des réparateurs agréés du secteur ;
- établissement des dossiers de garantie/contrôle des dossiers de garantie des réparateurs agréés ;
- établissement des factures ;
- suivi du traitement des dossiers de garantie ;
- gestion des anomalies liées au traitement des dossiers de garantie ;
- suivi des remboursements ;
- suivi des états mensuels chiffrés ;
- contribution à la gestion des litiges.

B. – Activités d'organisation :

- mise à jour, transmission et classement de la documentation liée au suivi des dossiers de garantie ;
- traitement des informations internes et externes ;
- traitement des pièces endommagées ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente des réparateurs agréés ;
- formation des réparateurs agréés aux activités de suivi des garanties après-vente.

5. Classement :

Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12.

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

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de l'automobile :
 - bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

- ***bac professionnel vente prospection – négociation – suivi de clientèle***, complété par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- bac professionnel commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d’assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CQP spécialiste garantie après-vente ;
- 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 d’équipe atelier (fiche A.20.1).

Transversale : voir panorama.

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 service 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 option VL** ;
 - **CQP chef d'équipe atelier option VUI** ;
 - **CQP réceptionnaire après-vente option VL** ;
 - **CQP réceptionnaire après-vente option VUI** ;
 - CQP chef d'équipe 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 :

- gestionnaire d'atelier/contremaître d'atelier (fiche A.23.1),
- cadre technique d'atelier (fiche ACI1).

Transversale : voir panorama.

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 option VL ;***
 - ***CQP gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier 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.

CADRE TECHNIQUE D'ATELIER

1. Dénomination de la qualification :

Cadre technique d'atelier

2. Objet de la qualification :

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

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

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

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

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

3. Contenu de la qualification :

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

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

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

B. – Activités relatives au management du secteur ou d'un ou des 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 » (OMSA), 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 option VL*** ;
 - ***CQP cadre technique d'atelier 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.

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 » (OMSA), 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 option VL ;***
 - ***CQP adjoint au chef après-vente ou responsable d’atelier 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.

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 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 :
 - licence professionnelle : « Organisation, management des services de l'automobile » (OMSA), 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 option VL*** ;
 - ***CQP chef après-vente 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.

CADRE TECHNIQUE D'ATELIER

1. Dénomination de la qualification :

Cadre technique d'atelier

2. Objet de la qualification :

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

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

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

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

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

3. Contenu de la qualification :

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

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

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

B. – Activités relatives au management du secteur ou d'un ou des 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 option CP*** ;
- 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.

**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 :
 - 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 option CP*** ;
- 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 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 option CP*** ;
- 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.

ASSISTANT DE VENTE AUTOMOBILE VENDEUR MOTOCYCLES

1. Dénomination de la qualification :

- assistant de vente automobile ;
- vendeur motocycles.

2. Objet de la qualification :

- l'assistant de vente automobile/vendeur(se) motocycles effectue un ensemble d'activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasions) et produits périphériques, ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion ;
- l'activité s'exerce essentiellement en hall d'exposition ; elle est centrée sur le renseignement du client et la présentation des véhicules ;
- la qualification « assistant de vente automobile » concerne des salariés n'ayant pas pouvoir pour négocier complètement une vente. Elle s'applique en particulier à des personnels en début de carrière qui doivent pouvoir être promus vendeurs après 12 mois de pratique dans cette activité.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits et services :

Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- présentation des véhicules ;
- propositions de financement et de produits périphériques.

Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- participation à l'estimation physique du véhicule d'occasion.

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

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à la mise en œuvre d'actions commerciales (journées portes ouvertes...) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. – Particularités de l'emploi :

Motocycles :

- commercialisation de véhicules, financements et produits périphériques dont accessoires et pièces de rechange ;
- information portant sur la réglementation en vigueur.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- livraison du véhicule au client ;
- prospection téléphonique ;
- gestion des informations clients reçues sur le net.

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, dans le domaine de la vente :
 - CAP employé de vente spécialisé, option C « service à la clientèle » complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - ***bac professionnel vente prospection – négociation – suivi de clientèle***, préparé sous statut scolaire ;
 - CQP vendeur 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 :

- vendeur (fiche C.9.1) ;
- conseiller en financement (fiche C.12.1) ;
- vendeur automobile confirmé (fiche C.20.1).

Transversale : voir panorama.

VENDEUR

1. Dénomination de la qualification :

Vendeur

2. Objet de la qualification :

- le vendeur effectue les activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasion) ainsi qu'à la présentation des produits périphériques ;
- l'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise, dans les conditions convenues conformément à l'article 6.02.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits et services :

Activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- prospection, réception et suivi de la clientèle « véhicules » ;
- présentation des possibilités de financement ainsi que des produits périphériques.

Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique du véhicule d'occasion ;
- négociation de reprise du véhicule d'occasion, dans le cadre de directives reçues.

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

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C. – Particularités de l'emploi :

Motocycles :

- commercialisation de véhicules, financements et produits périphériques (dont accessoires et pièces de rechange) ;
- participation à la gestion des stocks et des achats VN.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- livraison du véhicule au client

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 vente :
 - ***bac professionnel vente prospection – négociation – suivi de clientèle***, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue ;
 - CQP vendeur ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 doit être classé « attaché commercial » échelon 23, si l'activité confiée correspond au contenu de la qualification décrite en fiche C.23.1.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- conseiller en financement (fiche C.12.1) ;
- vendeur automobile confirmé (fiche C.20.1)/vendeur confirmé VI (fiche C.20.2) ;
- attaché commercial (fiche C.23.1)/attaché commercial VI (fiche C.23.2) ;
- conseiller des ventes (fiche CCI1)/conseiller des ventes VI (fiche CCI2).

Transversale : voir panorama.

CONSEILLER EN FINANCEMENT

1. Dénomination de la qualification :

Conseiller en financement

2. Objet de la qualification :

Le conseiller en financement effectue l'ensemble des activités concourant à la vente de financements des véhicules et des produits périphériques.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits et services :

Toutes activités de vente de financements et de produits périphériques :

- élaboration de plans de relances et de propositions ;
- conseil et vente de financements à clientèle des particuliers et professionnelle ;
- vente de produits périphériques ;
- appui technique à la définition des objectifs de vente de financements et produits périphériques ;
- transmission d'informations relatives aux produits et services liés au financement automobile ;
- contribution à la définition et à la mise en œuvre du plan d'action commercial de l'entreprise ;
- activité de veille relative à l'offre concurrente en matière de vente de financements automobiles et produits périphériques.

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

- gestion et suivi des dossiers de financement ;
- gestion et organisation des activités ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- suivi de l'activité « vente de financements automobiles et services additionnels » réalisée par les agents ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

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

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12.

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention de la certification suivante, dans le domaine de la vente :
 - ***bac professionnel vente prospection – négociation – suivi de clientèle*** ou CQP vendeur, 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 (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- attaché commercial (fiche C.23.1) ;
- conseiller des ventes (fiche CCI1).

Transversale : voir panorama.

CHEF DES VENTES (VP/VU/VI)

1. Dénomination de la qualification :

Chef des ventes

2. Objet de la qualification :

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

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

3. Contenu de la qualification :

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

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

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

Le chef des ventes s'assure du respect de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente de véhicules neufs ou occasions, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et 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 occasions ;
- 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 :
 - ***titre visé grade de 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.

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 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 :
 - **titre visé grade de 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 » (OMSA), 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.

CONTRÔLEUR TECHNIQUE DES VÉHICULES

1. Dénomination de la qualification :

Contrôleur technique des véhicules

2. Objet de la qualification :

Réalisation de contrôles techniques *de véhicules légers de catégories internationales M et N dont le poids total en charge n'excède pas 3,5 tonnes.*

Réalisation de contrôles techniques *de véhicules lourds de catégories internationales M, N, et O dont le poids total en charge est supérieur à 3,5 tonnes, relevant du niveau de qualification Q1, tel que défini par l'annexe IV de l'arrêté du 27 juillet 2004 modifié.*

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

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- *utilisation du logiciel de contrôle et de l'outil de saisie directe ;*
- *réalisation de contrôles techniques périodiques et complémentaires :*
 - *identification des points de contrôle sur le véhicule ;*
 - *détermination de la méthode de contrôle en fonction du véhicule et des instructions techniques ;*
 - *analyse des résultats fournis par les appareils de contrôle ;*
 - *analyse du niveau de criticité (mineur, majeur ou critique) des défaillances constatées au niveau des points de contrôle et des résultats fournis par les appareils ;*
 - *saisie de la liste des défaillances constatées sur le véhicule ;*
- réalisation des contre-visites ;
- *édition, vérification et validation du procès-verbal par apposition de la signature du contrôleur technique, la pose du timbre et de la vignette.*

B. – Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. – Organisation *des interventions* :

- utilisation de la documentation technique et réglementaire ;
- entretien des postes de travail, des équipements de contrôle, etc. ;
- application des procédures qualité en vigueur dans *le centre* ;
- *prise en compte des compteurs d'exception.*

B.2. – Gestion des interventions :

- accueil de la clientèle, *facturation et encaissement* ;
- *présentation et* commentaire du *procès-verbal* du contrôle *à l'usager ayant présenté le véhicule* ;
- établissement et transmission de tout document à caractère *réglementaire*, administratif et commercial.

4. Extensions possibles dans la qualification :

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

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

Transversale : voir panorama.

CONTRÔLEUR TECHNIQUE CONFIRMÉ DES VÉHICULES

1. Dénomination de la qualification :

Contrôleur technique confirmé des véhicules

2. Objet de la qualification :

- réalisation de contrôles techniques *de véhicules légers de catégories internationales M et N dont le poids total en charge n'excède pas 3,5 tonnes*, impliquant un *relationnel important* dans le service au client ;
- réalisation de contrôles techniques *de véhicules lourds de catégories internationales M, N, et O dont le poids total en charge est supérieur à 3,5 tonnes, relevant des niveaux de qualification Q1, Q2 et Q3, tels que définis par l'annexe IV de l'arrêté du 27 juillet 2004 modifié*, impliquant un *relationnel important* dans le service au client.
- l'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- *utilisation du logiciel de contrôle et de l'outil de saisie directe* ;
- réalisation de *contrôles* techniques *périodiques et complémentaires* :
 - identification des points de contrôle sur le véhicule ;
 - détermination de la méthode de contrôle en fonction du véhicule et des instructions techniques ;
 - analyse des résultats fournis par les appareils de contrôle ;
 - analyse du niveau de criticité (mineur, majeur ou critique) des défaillances constatées au niveau des points de contrôle et des résultats fournis par les appareils ;
 - saisie de la liste des défaillances constatées sur le véhicule ;
- réalisation des contre-visites ;
- *édition, vérification* et validation du procès-verbal par apposition de la signature du contrôleur technique, la pose du timbre et de la vignette.

B. – Organisation et gestion de l'intervention :

B.1. – Organisation des interventions :

- mise à jour et classement de la documentation technique et réglementaire ;
- agencement et entretien des postes de travail et des équipements ;
- suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans *le centre* ;
- *exploitation et analyse des compteurs d'exception*.

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

- accueil de la clientèle, *facturation et encaissement* ;
- *présentation et* commentaire du procès-verbal de contrôle à *l'utilisateur ayant présenté le véhicule* ;
- établissement et transmission de tout document à caractère *réglementaire*, administratif et commercial ;
- développement et fidélisation de la clientèle (relances téléphoniques, mailing, etc.).

4. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi et *réalisation* de statistiques mensuelles ;
- traitement des réclamations client (dans le cadre de directives reçues) ;

- assistance et conseil aux contrôleurs techniques ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- **instauration** de relations avec les **différents interlocuteurs de l'entreprise** visant le développement de l'activité.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelon majoré obligatoire : 10/11 ;
- dans le cas où l'employeur demande au salarié, comme indiqué à l'article 3-02 d, de mettre en œuvre régulièrement une double compétence (contrôle technique confirmé VL et contrôle technique confirmé PL) ;
- échelons majorés accessibles : 10/11 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

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

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

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

Transversale : voir panorama.

CHEF DE CENTRE CONTRÔLE TECHNIQUE DES VÉHICULES

1. Dénomination de la qualification :

Chef de centre contrôle technique des véhicules.

2. Objet de la qualification :

- **gestion et management** d'un ou de plusieurs centres de contrôle technique ;
- **encadrement** d'une ou de plusieurs équipes de contrôleurs techniques ;
- **réalisation de contrôles techniques sur véhicules légers de catégories internationales M et N dont le poids total en charge n'excède pas 3.5 tonnes**, impliquant un **relationnel important** dans le service au client ;
- **réalisation de contrôles techniques de véhicules lourds de catégories internationales M, N, et O dont le poids total en charge est supérieur à 3,5 tonnes, relevant des niveaux de qualification Q1, Q2 et Q3, tels que définis par l'annexe IV de l'arrêté du 27 juillet 2004 modifié**, impliquant un **relationnel important** dans le service au client ;
- l'ensemble des activités relevant du contrôle technique est réalisé conformément à la réglementation en vigueur.

3. Contenu de la qualification :

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

- encadrement d'une ou de plusieurs équipes de contrôleurs techniques et de personnel administratif ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- appui au(x) contrôleur(s) technique(s) pour la réalisation des **contrôles et** des contre-visites **en qualité de référent technique du centre de contrôle** ;
- **traitement des réclamations client** ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement du centre ;
- mise à jour et classement de la documentation technique et réglementaire ;
- réalisation et suivi de statistiques mensuelles ;
- suivi des tableaux de bord d'activité du centre ;
- développement et fidélisation de la clientèle ;
- **instauration** de relations avec les différents interlocuteurs **du centre** visant le développement de l'activité ;
- mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans **le centre**.

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

B. – Activités techniques :

- **utilisation du logiciel de contrôle et de l'outil de saisie directe** ;
- réalisation de **contrôles techniques périodiques et complémentaires** :
 - **identification des points de contrôle sur le véhicule** ;
 - **détermination de la méthode de contrôle en fonction du véhicule et des instructions techniques** ;
 - **analyse des résultats fournis par les appareils de contrôle** ;
 - **analyse du niveau de criticité (mineur, majeur ou critique) des défaillances constatées au niveau des points de contrôle et des résultats fournis par les appareils** ;
 - saisie de la liste des **défaillances** constatées sur le véhicule ;

- réalisation des contre-visites ;
- **édition, vérification et validation** du procès-verbal par apposition de **la** signature **du contrôleur technique**, la pose du **timbre** et de la vignette.

C. – Activités d'organisation et de gestion de l'intervention :

C.1. – **Organisation des interventions :**

- **contribution à l'agencement du centre de contrôle ;**
- entretien des équipements et suivi de la maintenance des équipements de contrôle ;
- veille **et réunion** d'information sur les évolutions législatives et réglementaires ;
- **exploitation et analyse des compteurs d'exception.**

C.2. – **Gestion des interventions :**

- accueil de la clientèle, facturation et encaissement ;
- **présentation et commentaire du procès-verbal de contrôle à l'usager ;**
- établissement et transmission de tout document à caractère réglementaire, administratif et commercial ;
- **traitement** des éventuels litiges ;

4. Extensions possibles dans la qualification :

- prestation de services spécifiques.

5. Classement :

- maîtrise-échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelon majoré obligatoire : 21/22 ;
 - dans le cas où l'employeur demande au salarié, comme indiqué à l'article 3B.02 d, de mettre en œuvre régulièrement une double compétence (contrôle technique confirmé VL et contrôle technique confirmé PL) ;
- échelons majorés accessibles : 21/22 ;
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

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

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- contrôle technique gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- contrôle technique cadre technique (fiche ZCI1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale : voir panorama.

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 automatiques ;
- 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 fond 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 prospection – négociation – suivi de clientèle*** ;
 - 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.

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

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 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 de PME-PMI à référentiel commun européen ;***
 - ***BTS assistant de manager à référentiel commun européen ;***
 - 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 (II1)

Transversale : voir panorama.

AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION SPÉCIALISTE**1. Dénomination de la qualification :**

Agent d'opérations location spécialiste

2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle, dans un contexte qui peut l'amener, le cas échéant, à exercer son activité avec une autonomie accrue par rapport à l'agent d'opérations location, notamment dans les stations de taille réduite éloignées d'une structure plus importante ou dans des contextes où l'entité de location est annexe à une activité principale autre.

L'activité de l'agent d'opération location spécialiste s'exerce, de façon autonome dans le cadre de procédures définies, et sous contrôle du chef d'agence.

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

Activités concourant à la location de véhicules :

- accueil de la clientèle (au comptoir/par téléphone...) ;
- conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise ;
- vente de produits et services ;
- livraison et reprise des véhicules ;
- facturation/encaissement ;
- vérification du véhicule (départ et retour) ;
- appui aux collaborateurs ;
- contribution à l'approvisionnement de la station en véhicules ;
- planification et suivi des menues réparations sur véhicules ;
- organisation de l'activité de préparation.

B. – Activités de gestion administrative :

- établissement et suivi des contrats de location ;
- enregistrement/modification ou annulation des réservations ;
- établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables ;
- classement et mise à jour de la documentation professionnelle ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- production de tableaux de bord/de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc...).

4. Extensions possibles dans la qualification :

- gestion des litiges ;
- prospection commerciale ;
- gestion ponctuelle de contacts avec l'administration.

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, correspondant à l'objet de la qualification :
 - CAP complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
 - ***bac professionnel vente prospection – négociation – suivi de clientèle***, préparé sous statut scolaire ;
 - CQP agent d'opérations location spécialiste ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J.17.1) ;
- chef de groupe opérationnel (fiche J.20.1).

Transversale : voir panorama.

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 accessoires ;
- commande auprès des fournisseurs, dans le respect de la politique de l'entreprise ;
- contrôle et suivi des accusés réception de commande.

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 véhicule.

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 prospection – négociation – suivi de clientèle*** ;
 - 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.

ENSEIGNANT DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET DE LA CONDUITE AUTOMOBILE

1. Dénomination de la qualification :

Enseignant de la sécurité routière et de la conduite automobile

2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification enseigne et anime des formations théoriques et pratiques à la conduite à l'adresse des candidats visant l'obtention des catégories B et B1 du permis de conduire.

Il assure également des missions de sensibilisation à la sécurité routière et au respect de l'environnement auprès d'usagers de la route.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités pédagogiques :

- préparation des scénarios, supports et réalisation d'actions de formation, individuelles ou collectives, à la sécurité routière et à la conduite d'un véhicule léger dans le respect du cadre réglementaire en vigueur ;
- évaluation des acquis et de la production des apprenants ;
- préparation et encadrement des candidats pour le passage des examens du permis de conduire ;
- préparation et animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière et au respect de l'environnement auprès de tous publics usagers de la route ;
- appui méthodologique aux tiers intervenant dans une situation de formation à la conduite ou à la sensibilisation à la sécurité routière.

B. – Activités de gestion et d'organisation :

- participation à la gestion de la relation client ;
- participation à la réponse à appels d'offres publics ou privés pour des actions de sensibilisation à la sécurité routière ;
- participation à l'organisation logistique et administrative des formations ;
- s'assurer du maintien de la sécurité du véhicule et effectuer les contrôles courants ;
- participation à la mise en œuvre des procédures qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- appui pédagogique aux enseignants débutants/tutorat des stagiaires ;
- préparation et animation d'actions de formation à la conduite et à la sécurité routière auprès de publics présentant des difficultés relatives à des handicaps physiques, mentaux ou sociaux ;
- réalisation des actions de formations correspondant aux véhicules de la catégorie BE.

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 du Titre Professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière et de l'autorisation administrative d'enseigner.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules spécifiques « deux roues » ou « groupe lourd » (K.12.5) ;
- coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite automobile (fiche K.20.5) ;
- responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (fiche KCI5) ;
- formateur d'enseignants de la sécurité routière et de la conduite (fiche à créer).

Transversale : voir panorama.

**ENSEIGNANT DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET DE LA CONDUITE DES
VÉHICULES DE LA CATÉGORIE « DEUX-ROUES »**

**ENSEIGNANT DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET DE LA CONDUITE DES
VÉHICULES DU « GROUPE LOURD »**

1. Dénomination de la qualification :

- enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues »
- enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd »

2. Objet de la qualification :

Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » :

Le titulaire de la qualification enseigne et anime des formations théoriques et pratiques à la conduite à l'adresse des candidats visant l'obtention des catégories B, B1, BE, AM, A1, A2, A du permis de conduire.

Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd » :

Le titulaire de la qualification enseigne et anime des formations théoriques et pratiques à la conduite à l'adresse des candidats visant l'obtention des catégories B, B1, BE, C1, C1E, D1, D1E, D, DE du permis de conduire.

Dans les deux cas, il assure également des missions de sensibilisation à la sécurité routière et au respect de l'environnement auprès d'usagers de la route.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités pédagogiques :

- préparation des scénarios et supports, réalisation d'actions de formation individuelles ou collectives, à la sécurité routière et à la conduite d'un véhicule deux-roues ou du « groupe lourd » dans le respect du cadre réglementaire en vigueur ;
- évaluation des acquis et de la production des apprenants ;
- préparation et encadrement des candidats pour le passage des examens du permis de conduire ;
- préparation et animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière et au respect de l'environnement auprès de tous publics usagers de la route ;
- appui méthodologique aux tiers intervenant dans une situation de formation à la conduite ou à la sensibilisation à la sécurité routière ;
- appui pédagogique aux enseignants débutants/tutorat des stagiaires.

B. – Activités de gestion et d'organisation :

- participation à la gestion de la relation client ;
- participation à la réponse à appels d'offres publics ou privés pour des actions de sensibilisation à la sécurité routière ;
- participation à l'organisation logistique et administrative des formations ;
- s'assurer du maintien de la sécurité du véhicule et effectuer les contrôles courants ;
- participation à la mise en œuvre des procédures qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

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

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

6. Modes d'accès à la qualification :

Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » :

- par obtention du titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, du CCS 1, et de l'autorisation administrative d'enseigner.

Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd » :

- par obtention du titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, du CCS 2, et de l'autorisation administrative d'enseigner.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite automobile (fiche K.20.5) ;
- coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules spécifiques « deux-roues » ou « groupe lourd » (fiche K.20.6) ;
- responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (fiche KCI5) ;
- formateur d'enseignants de la sécurité routière et de la conduite (fiche à créer).

Transversale : voir panorama.

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'action de formation visant l'obtention du 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, ou BEPECASER, ou titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière avec autorisation d'enseigner.***

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- directeur pédagogique (fiche KCI1).

Transversale : voir panorama.

COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET DE LA CONDUITE AUTOMOBILE

1. Dénomination de la qualification :

Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite automobile

2. Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification coordonne et accompagne les activités des enseignants de la sécurité routière et de la conduite automobile.

Il réalise les formations auprès des candidats aux catégories B et B1 du permis de conduire.

Il assure également des missions de sensibilisation à la sécurité routière et au respect de l'environnement auprès d'usagers de la route.

Il réalise le suivi des activités de gestion et d'organisation des formations.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de coordination et d'accompagnement des enseignants :

- animation d'une ou plusieurs équipes d'enseignants de la conduite :
 - appui et accompagnement pédagogique des enseignants ;
 - appui aux enseignants débutants et stagiaires ;
- évaluation qualitative des actions dispensées par les enseignants ;
- appui à la fonction tutorale des enseignants.

B. – Activités pédagogiques :

- conception et réalisation d'actions de formation, individuelles ou collectives, à la sécurité routière et à la conduite d'un véhicule léger dans le respect du cadre réglementaire en vigueur ;
- évaluation des acquis et de la production des apprenants ;
- préparation et encadrement des candidats pour le passage des examens du permis de conduire ;
- conception et animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière et au respect de l'environnement auprès de tous publics usagers de la route ;
- appui méthodologique aux tiers intervenant dans une situation de formation à la conduite ou à la sensibilisation à la sécurité routière.

C. – Activités de gestion et d'organisation :

- participation à la gestion de la relation client ;
- participation à la réponse à appels d'offres publics ou privés pour des actions de sensibilisation à la sécurité routière ;
- coordination et suivi de l'organisation logistique et administrative des formations ;
- actualisation de la documentation technique et pédagogique ;
- organisation et contrôle du maintien de la sécurité des véhicules et de leur entretien ; il peut assurer les contrôles courants ;
- suivi et participation à la mise en œuvre des procédures qualité et sécurité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- conception et animation d'actions de formation à la conduite et à la sécurité routière auprès de publics présentant des difficultés relatives à des handicaps physiques, mentaux ou sociaux ;
- réalisation des actions de formation correspondant aux véhicules de la catégorie BE.

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

6. Modes d'accès à la qualification :

Par obtention du titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, de l'autorisation administrative d'enseigner, et de la justification de 2 ans d'expérience professionnelle.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (fiche KCI5) ;
- formateur d'enseignants de la sécurité routière et de la conduite (fiche à créer).

Transversale : voir panorama.

COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET DE LA CONDUITE DES VÉHICULES DE LA CATÉGORIE « DEUX ROUES »

COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET DE LA CONDUITE DES VÉHICULES DU GROUPE LOURD

1. Dénomination de la qualification :

- coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » ;
- coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd ».

2. Objet de la qualification :

Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues ».

Le titulaire de la qualification coordonne et accompagne les activités des enseignants de la sécurité routière et de la conduite des véhicules des catégories « deux roues ».

Il réalise les formations auprès des candidats aux catégories B, B1, BE, AM, A1, A2 et A du permis de conduire.

Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd ».

Le titulaire de la qualification coordonne et accompagne les activités des enseignants de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du groupe lourd.

Il réalise les formations auprès des candidats aux catégories B, B1, BE, C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D et DE du permis de conduire.

Dans les deux cas, il assure des missions de sensibilisation à la sécurité routière et au respect de l'environnement auprès d'usagers de la route.

Dans les deux cas également, il réalise le suivi des activités de gestion et d'organisation des formations.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de coordination et d'accompagnement des enseignants :

- animation d'une ou plusieurs équipes d'enseignants de la conduite :
 - appui et accompagnement pédagogique des enseignants ;
 - appui aux enseignants débutants et stagiaires ;
- évaluation qualitative des actions dispensées par les enseignants ;
- appui à la fonction tutorale des enseignants.

B. – Activités pédagogiques :

- conception et réalisation d'actions de formation, individuelle ou collective, à la sécurité routière et à la conduite d'un véhicule deux-roues ou du « groupe lourd » dans le respect du cadre réglementaire en vigueur ;
- évaluation des acquis et de la production des apprenants ;
- préparation et encadrement des candidats pour le passage des examens du permis de conduire ;
- conception et animation d'actions de sensibilisation à la sécurité routière et au respect de l'environnement auprès de tous publics usagers de la route ;
- appui méthodologique aux tiers intervenant dans une situation de formation à la conduite ou à la sensibilisation à la sécurité routière.

C. – Activités de gestion et d'organisation :

- participation à la gestion de la relation client ;
- participation à la réponse à appels d'offres publics ou privés pour des actions de sensibilisation à la sécurité routière ;
- coordination et suivi de l'organisation logistique et administrative des formations ;
- actualisation de la documentation technique et pédagogique ;
- coordination et suivi de la maintenance du parc de véhicules ;
- organisation et contrôle du maintien de la sécurité des véhicules et de leur entretien ; il peut assurer, le cas échéant, ces activités.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- conception et animation d'actions de formation à la conduite et à la sécurité routière auprès de publics présentant des difficultés relatives à des handicaps physiques, mentaux ou sociaux,
- participation à la formation au CCS « animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules motorisés deux-roues et/ou du groupe lourd en circulation et hors circulation » du titre professionnel « enseignant de la sécurité routière et de la conduite automobile ».

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

6. Modes d'accès à la qualification :

Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » :

- par obtention du titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, du CCS 1, et de l'autorisation administrative d'enseigner.

Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd » :

- par obtention du titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, du CCS 2, et de l'autorisation administrative d'enseigner.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (fiche KCI5) ;
- formateur d'enseignants de la sécurité routière et de la conduite (fiche à créer).

Transversale : voir panorama.

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 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 l'obtention du 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 », ou titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière, et autorisation d'enseigner ;**

– **BAFM 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.

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

1. Dénomination de la qualification :

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

2. Objet de la qualification :

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

Il contribue au développement commercial de l'unité.

3. Contenu de la qualification :

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

Encadrement des collaborateurs (attribution de missions/participation au recrutement/à la définition des modalités de rémunération, au suivi du plan de formation des collaborateurs, au suivi des évolutions de compétence...) ;

Appui aux collaborateurs pour la réalisation de leurs activités ;

Détermination et suivi des objectifs.

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

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

Suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord/détermination d'actions correctives ;

Contribution à l'élaboration et au suivi du budget ;

Établissement/transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;

Veille et mise à jour de la documentation professionnelle ;

Établissement et suivi des relations avec les fournisseurs ;

Gestion des contacts avec l'administration ;

Application de la législation et de la réglementation en matière : d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité ;

Contrôle de conformité des formations ;

Contribution à la définition et application des procédures qualité en vigueur dans l'unité.

C. – Activités commerciales :

– définition des modalités de développement commercial de l'unité ;

– adaptation de l'offre de formation au marché de l'unité d'enseignement ;

– élaboration et mise en œuvre d'actions promotionnelles ;

– établissement des relations avec la clientèle : accueil, suivi et fidélisation ;

– mise en œuvre des contrats : il pilote l'élaboration, présente et négocie une offre de formation, et le cas échéant, conclut en tenant compte d'un cahier des charges et en respectant la réglementation en vigueur ;

– gestion des réclamations et de litiges éventuels.

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 :
 - CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite ;
 - licence professionnelle management et gestion des organisations ;
 - licence professionnelle métiers de l'entrepreneuriat ;
 - master management et administration des entreprises ;
 - ***master droit, économie, gestion – mention management des PME-PMI ;***
 - master Entrepreneuriat et management de projet ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- ***cadre – niveau II ou III, sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.***

Transversale : voir panorama.

ASSISTANT DE DIRECTION CHEF DE GROUPE ADMINISTRATIF

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

- assistant de direction ;
- chef de groupe administratif.

2. Objet de la qualification :

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

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

3. Contenu de la qualification :

A. – Particularités : assistant de direction :

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

B. – Particularités : chef de groupe :

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

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

4. Extensions possibles dans la qualification :

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

5. Classement :

- maîtrise – échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21/22 ;
- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (art. 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 des sciences et techniques tertiaires :
 - ***BTS assistant de manager à référentiel commun européen ;***
 - ***BTS assistant gestion de PME/PMI à référentiel commun européen ;***
 - DUT gestion des entreprises et des administrations ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

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

Transversale : voir panorama.

CHEF DE GROUPE DE COMPTABILITÉ

1. Dénomination de la qualification :

Chef de groupe de comptabilité.

2. Objet de la qualification :

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

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

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

- codification, saisie et classement de divers documents ;
 - saisie et règlement de factures fournisseurs ;
 - suivi des comptes fournisseurs et des litiges ;
 - suivi de la trésorerie/rapprochement bancaire/remise en banque ;
 - suivi des comptes clients ;
 - relances clients et suivi des procédures de recouvrement ;
 - facturation/encaissement ;
 - établissement des déclarations sociales et fiscales/des fiches de paie ;
 - élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;
 - application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
- #### B. – Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- animation de l'équipe/affectation, suivi et contrôle des activités ;
 - appui technique aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;
 - participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4. Extensions possibles dans la qualification :

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

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 comptabilité :
 - ***BTS comptabilité et gestion des organisations ;***
 - ***BTS assistant gestion de PME/PMI à référentiel commun européen ;***
 - DUT gestion des entreprises et des administrations ;
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1) ;
- cadre de comptabilité (fiche NCI1).

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)

AVENANT N° 2 DU 11 JUILLET 2017
RELATIF À L'ACTUALISATION DU RNQSA ET DU RNCSA

NOR : ASET1750871M
IDCC : 1090

Entre
CNPA
FFC
FNAA
UNIDEC
SPP
GNESA
SNCTA

D'une part, et

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations soussignées,

Vu l'accord paritaire national du 15 mai 2007, modifié par avenant n° 1 du 22 février 2017 ;

Considérant l'opportunité d'assurer la meilleure lisibilité des dispositifs conjoints du RNCSA et du RNQSA, en adoptant le principe d'une mise à jour semestrielle prenant effet immédiat,

Conviennt de modifier comme suit le texte de l'accord susvisé :

Article 1^{er}

Le texte des articles 5 et 8 de l'accord susvisé est modifié comme suit :

« Article 5

Application des modifications du RNQSA

L'accord pris pour l'actualisation du RNQSA entre en vigueur pour la période semestrielle qu'il concerne, sous réserve de son extension par arrêté ministériel. Le dépôt légal de l'accord et la demande d'extension sont effectués dans les meilleurs délais, de telle sorte que l'information des entreprises et des salariés puisse être assurée dans les meilleurs délais. »

« Article 8

Application des modifications du RNCSA

L'accord pris pour l'actualisation du RNCSA entre en vigueur pour la période semestrielle qu'il concerne, sous réserve de son extension par arrêté ministériel. Le dépôt légal de l'accord et la demande d'extension sont effectués dans les meilleurs délais, de telle sorte que l'information des entreprises et des salariés puisse être assurée dans les meilleurs délais. »

Article 2

Les dispositions du présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, ne pourront faire l'objet d'aucune adaptation par accord d'entreprise ou d'établissement conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

Article 3

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément aux articles D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 11 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

Convention collective nationale
IDCC : 992. – BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS

AVENANT N° 54 DU 29 JUIN 2017
RELATIF À LA MODIFICATION
DE L'ARTICLE 38 « DÉPART À LA RETRAITE ET INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE »
NOR : ASET1750873M
IDCC : 992

Entre
CNTF
CFBCT
FBHF
SNVD

D'une part, et
FGTA FO
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT
FNAF CGT

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de prendre en compte le départ anticipé à la retraite des salariés justifiant d'une longue carrière, les membres de la commission paritaire ont souhaité leur faire bénéficier de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite dans les mêmes conditions que les salariés quittant volontairement l'entreprise à l'âge légal de la retraite prévue à l'article 38 de la présente convention collective.

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a donc été décidé de modifier l'article 38 de la présente convention collective comme suit :

Article 2

Article 38

Départ à la retraite et indemnité de départ à la retraite

Il est créé après le 1^{er} paragraphe les dispositions suivantes :

« Il en va de même pour les salariés justifiant d'une longue carrière et partant à la retraite à leur initiative avant l'âge légal conformément aux conditions prévues à l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale ».

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2017.

Article 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 29 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 4 JUILLET 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2017
(MIDI-PYRÉNÉES)

NOR : ASET1750874M
IDCC : 87, 135

Entre
UNICEM Midi-Pyrénées

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC
FNCB CFDT
SICMA CFE-CGC
FG FO construction

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn, Tarn-et-Garonne.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM correspondent à une augmentation de + 1,2 % par rapport au précédent accord de 2016. Ils sont ainsi fixés :

(En euros.)

		VALEURS MENSUELLES
Niveau 1	Échelon 1	1 493
	Échelon 2	1 509
Niveau 2	Échelon 1	1 514
	Échelon 2	1 538
	Échelon 3	1 585
Niveau 3	Échelon 1	1 592
	Échelon 2	1 616
	Échelon 3	1 666
Niveau 4	Échelon 1	1 674
	Échelon 2	1 701
	Échelon 3	1 761
Niveau 5	Échelon 1	1 766
	Échelon 2	1 821
	Échelon 3	1 949
Niveau 6	Échelon 1	1 981
	Échelon 2	2 059
	Échelon 3	2 223
Niveau 7	Échelon 1	2 268
	Échelon 2	2 406
	Échelon 3	2 620

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

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

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

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 6

Adhésion

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

Article 7

Dépôt

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

Article 8

Délai d'opposition

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

Fait à Toulouse, le 4 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

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

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

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15 – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Les activités relevant du groupe 15.08 (produits en béton) ne sont pas couvertes par le présent accord.

Brochure n° 3033

Convention collective nationale
IDCC : 635. – NÉGOCE EN FOURNITURES DENTAIRES

ACCORD DU 19 JUILLET 2016
RELATIF AU FONCTIONNEMENT ET À L'ORGANISATION DE LA CPNEFP

NOR : ASET1750881M
IDCC : 635

Entre
COMIDENT

D'une part, et
FS CFDT
SNEC CFE-CGC

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par cet accord, les partenaires sociaux signataires affirment leur volonté de renforcer la réflexion et l'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle et de développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

Pour ce faire, il était créé une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (ci-après dénommée CPNEFP) de la branche du négoce en fournitures dentaires, conformément à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 ainsi qu'aux textes législatifs et réglementaires traitant des commissions nationales de l'emploi et de la formation professionnelle, dont notamment la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Dans le cadre de cette action et de ses missions, la CPNEFP sera appuyée par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent pour la branche, qui pourra réaliser toutes études thématiques et analyses prospectives utiles.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et employeurs compris dans le champ d'application de l'article 1^{er} de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires (accord du 18 novembre 2014).

Article 2

Attributions de la CPNEFP

Sont confiées à la CPNEFP les attributions suivantes :

Article 2.1

Attributions en matière d'emploi

Procéder ou faire procéder, notamment par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche, dont notamment sur l'évolution quantitative et qualitative, ainsi que la qualification et la structure des effectifs.

Contribuer, à la demande des entreprises, par des propositions, à la sécurisation de l'emploi et au reclassement des personnes touchées par des licenciements économiques.

Article 2.2

Attributions en matière de formation professionnelle

Définir les formations qu'elle estime prioritaires ;

Initier de nouvelles formations professionnelles ;

Établir les listes des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF). Conformément aux articles L. 6323-16 et suivants de la loi du 5 mars 2014, et faire évoluer ces listes ;

Donner son accord à la création ou à la modification des CQP (certificat de qualification professionnelle) de la branche ;

Fixer et moduler et réviser les forfaits horaires de prise en charge au titre des contrats et des périodes de professionnalisation et au titre des formations suivies dans le cadre du compte personnel de formation. Cette proposition de modulation doit être validée par le conseil d'administration de l'OPCA. Elle est mise en œuvre dans la limite des fonds disponibles ;

Suivre les objectifs définis aux termes des différents accords de la branche ;

Solliciter l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur les sujets se rapportant à la formation professionnelle ;

Et toute autre mission qui pourrait être confiée à la CPNEFP par le législateur.

Article 3

Composition de la CPNEFP

La CPNEFP se compose de deux collèges :

- un collège syndical composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un collège patronal composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle des employeurs de la branche.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Celles-ci doivent faire connaître, par écrit, le nom et les coordonnées des représentants titulaires ainsi que des représentants suppléants au secrétariat de la CPNEFP. Elles doivent, également, informer de toute modification des mandats en cours.

Les représentants de l'organisation patronale sont désignés par le COMIDENT.

Article 4

Organisation de la CPNEFP

Article 4.1

Désignation des présidences et vice-présidence

Lors de la première réunion, la CPNEFP élit, pour une période de 2 ans, un président et un vice-président appartenant chacun à l'un des collèges et présentés par les représentants des organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche, signataires du présent accord.

La présidence et la vice-présidence sont attribuées à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance.

Article 4.2

Réunions de la CPNEFP

La CPNEFP se réunit au moins quatre fois par an. Elle peut, également, se réunir à la demande de la majorité des membres de la délégation syndicale ou de la délégation patronale représentatives de la branche, ou sur décision conjointe du président et du vice-président.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique auprès du secrétariat de la CPNEFP.

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le COMIDENT.

La CPNEFP peut recourir aux services de l'observatoire des métiers de la branche notamment pour mener toute étude liée à l'emploi et à la formation professionnelle et/ou obtenir toutes données chiffrées dont elle pourrait avoir besoin.

Article 4.3

Délibérations et décisions

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche professionnelle dispose d'une voix. Le collège patronal dispose du même nombre de voix que le collège syndical.

La CPNEFP ne pourra délibérer valablement que si trois membres au minimum par collège sont présents.

Chaque titulaire peut se faire remplacer en cas d'impossibilité d'assister à une réunion de la CPNEFP, le remplaçant ne siégeant en conséquence qu'en cas d'absence de titulaire. Si une ou des organisations syndicales n'étaient pas présentes à l'occasion d'une CPNEFP, les droits de vote de la délégation patronale seront réduits dans les mêmes proportions, permettant ainsi d'assurer l'égalité des droits de vote entre chaque collège.

Les décisions de la CPNEFP sont prises à la majorité simple des personnes présentes ou représentées.

Un membre de la CPNEFP peut se faire représenter à la condition qu'un pouvoir soit établi par son organisation et remis au plus tard le jour de la séance au secrétariat de la CPNEFP.

Le résultat du vote est consigné dans le procès-verbal de délibération, établi par le secrétariat.

Le procès-verbal de délibération est signé par le président et le vice-président et sera communiqué à toutes les organisations professionnelles par courrier électronique.

Article 5

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à l'issue des modalités de dépôt visées ci-dessous.

Article 6

Dépôt de l'accord et extension

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 8

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Paris, le 19 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3033

Convention collective nationale
IDCC : 635. – NÉGOCE EN FOURNITURES DENTAIRES

ACCORD DU 30 MAI 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750699M
IDCC : 635

Entre
COMIDENT

D'une part, et
CFDT
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Par conséquent, par la présente, l'accord remplace la partie :

Salaires

(En euros.)

COEFFICIENT	BRUT
120	1 490,00
130	1 503,00
150	1 535,00
160	1 580,00
180	1 610,00
220	1 718,00
240	1 730,00
260	1 790,00
280	1 865,00
325	2 180,00
375	2 520,00
450	3 110,00
600	3 320,00
800	3 750,00

Ces dispositions sont étendues sans préjudice de l'application des articles L. 1225-66, L. 1225-67.

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord prendra effet 1 mois après sa publication au *Journal officiel* et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche.

En même temps que le dépôt, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 30 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

Convention collective nationale
IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 7 JUIN 2017
PORTANT MODIFICATION DE L'ACCORD PRÉVOYANCE DU 3 JUILLET 1992

NOR : ASET1750854M
IDCC : 1516

Entre

FFP

D'une part, et

FEP CFDT

SNPEFP CGT

SNEPL CFTC

FD CFE-CGC

SNEPAT FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le régime de la branche des organismes de formation a été mis en place par l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992 et a fait l'objet de clauses de désignation successives.

Par avenant du 19 novembre 2015, les partenaires sociaux dans l'objectif d'assurer une mutualisation la plus large possible, ont recommandé plusieurs organismes assureurs pour la couverture du régime de prévoyance à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les partenaires constatent que la mutualisation du régime est significativement affectée par le fait que les entreprises, au fil du temps, peuvent à tout moment décider de souscrire et de résilier auprès des organismes recommandés, en opportunité avec leurs propres impératifs.

Prenant acte de cet état de fait, ils ont estimé nécessaire de préciser la portée des dispositions de l'accord du 19 novembre 2015, qui pouvaient laisser prospérer une interprétation selon laquelle les sinistres déjà réalisés lors de la souscription du contrat, seraient pris en charge par les organismes recommandés.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 11.3 de l'accord du 3 juillet 1992 telles qu'issue de l'avenant du 19 novembre 2015 sont complétées comme suit :

La souscription du contrat d'assurance unique de référence négocié par les partenaires sociaux auprès des organismes recommandés, permet aux entreprises qui font ce choix de bénéficier du tarif

unique stipulé en annexe de l'accord prévoyance du 3 juillet 1992 modifiée par l'article 19 de l'avenant du 19 novembre 2015.

En contrepartie de cette cotisation unique, sont pris en charge les sinistres survenant à compter de la date d'effet du contrat souscrit par chaque entreprise, le cas échéant sous déduction des prestations qui incomberaient à un assureur précédent en vertu des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 2

Le présent avenant sera déposé aux services du ministère en vue de son extension. Il prend effet le 7 juin 2017.

Fait à Paris le 7 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1560. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES
(Alpes-Maritimes)
(27 juillet 1989)

(Bulletin officiel n° 1990-2 bis)
(Étendue par arrêté du 22 juin 1990,
Journal officiel du 5 juillet 1990)

AVENANT DU 24 JUILLET 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET
AUX TAUX GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750876M
IDCC : 1560

Entre
UIMM Côte d'Azur

D'une part, et
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

RMH au 1^{er} août 2017

Les signataires conviennent que la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est portée à 4,58 €, à compter du 1^{er} août 2017, pour la détermination du barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) telles que définies à l'annexe I de la convention collective des industries métallurgiques électriques et connexes des Alpes-Maritimes et servant d'assiette de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 49 de la convention collective susvisée.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les RMN des salariés classés aux coefficients 140 à 155 de la grille de classification de la métallurgie sont calculées indépendamment de la valeur du point et sont fixées comme suit pour une base de 151,67 heures :

K 140 : 725,69 € ;

K 145 : 725,85 € ;

K 155 : 726,15 €.

Ce barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

Article 2

Taux garantis annuels à compter de l'année 2017

Les signataires conviennent d'instituer à compter de 2017 un barème de taux garantis annuels (TGA), applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés à l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe II du présent avenant et constituent la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement.

Les TGA ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Ce barème est établi base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ce barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires s'il y a lieu.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de tous les éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majorations pour nuisances susceptibles d'être allouées dans le cadre des dispositions de l'article 46 de la convention collective, et dans le cas de travaux pénibles, dangereux et insalubres visés par l'accord national du 13 juillet 1983 ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification, les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats de l'entreprise n'ayant pas le caractère de salaire ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

S'agissant de taux garantis annuels, la vérification intervient en fin d'année pour chaque salarié ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

Les valeurs fixées par le barème sont applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction, de changement de classement, de suspension ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 3

Clause de revoyure

Au cas où la variation de la moyenne annuelle de l'indice de l'inflation sur 2017 viendrait à dépasser le taux négocié (1 %), les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des taux garantis annuels.

Article 4

Dépôt

Le présent accord établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Nice, le 24 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1^{er} août 2017

Bases de calcul de la prime d'ancienneté : 35 heures.

Valeur du point : 4,58 €.

I. – Administratifs et techniciens

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	K	BASE 151,67 HEURES
I	1	140	725,69
	2	145	725,85
	3	155	726,15
II	1	170	778,60
	2	180	824,40
	3	190	870,20
III	1	215	984,70
	2	225	1 030,50
	3	240	1 099,20
IV	1	255	1 167,90
	2	270	1 236,60
	3	285	1 305,30
V	1	305	1 396,90
	2	335	1 534,30
	3	365	1 671,70
	3	395	1 809,10

II. – Ouvriers

(Incluant la majoration de 5 % découlant de l'accord national du 30 janvier 1980)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	K	BASE 151,67 HEURES
I	1	140	761,97
	2	145	762,14
	3	155	762,46
II	1	170	817,53
	3	190	913,71
III	1	215	1 033,94
	3	240	1 154,16
IV	1	255	1 226,30
	2	270	1 298,43
	3	285	1 370,57

III. – Agents de maîtrise d’atelier
(Incluant la majoration de 7 % découlant de l’accord national du 30 janvier 1980)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	K	BASE 151,67 HEURES
III	1	215	1 053,63
	3	240	1 176,14
IV	1	255	1 249,65
	3	285	1 396,67
V	1	305	1 494,68
	2	335	1 641,70
	3	365	1 788,72
		395	1 935,74

ANNEXE II

Barème des taux garantis à compter de l'année 2017

(Base : 151,67 heures mensuelles, 35 heures hebdomadaires).

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS, ETAM
I	140	17 785
	145	17 785
	155	17 842
II	170	17 998
	180	18 060
	190	18 125
III	215	18 493
	225	19 216
	240	20 432
IV	255	21 436
	270	22 681
	285	23 914
V	305	25 376
	335	27 852
	365	30 344
	395	32 818

Brochure n° 3344

Convention collective
IDCC : 2630. – MÉTALLURGIE
(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)

AVENANT DU 3 JUILLET 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1^{ER} JUILLET 2017
ET AUX TAUX GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750877M
IDCC : 2630

Entre
UIMM Alpes-Méditerranée

D'une part, et

CFDT
CGT-FO
CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au-delà de la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les hommes et les femmes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Dans ce cadre, les entreprises de la métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence sont encouragées à prendre dès que possible toute mesure visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés.

Article 1^{er}

*Taux garantis annuels à compter
de l'année 2017*

En application de l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2017, des taux garantis annuels (TGA), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant, et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

Les règles de vérification s'appliquent de droit au présent avenant.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2017

En application de l'article 7 de l'avenant mensuel de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 9 de l'avenant mensuels de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

À compter du 1^{er} juillet 2017, la valeur du point servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 7 de l'avenant mensuels de la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence, est fixée à 4,90 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Article 3

Le présent accord tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2017.

En conséquence, si l'inflation calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 0,94 % d'ici la fin de l'année 2017, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer les minima conventionnels ci-dessus.

Article 4

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Marseille, le 3 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux garantis annuels pour l'année 2017

Base : 35 heures.

(En euros.)

Niveau 1	140	17 828
	145	17 843
	155	17 855
Niveau 2	170	17 864
	180	17 880
	190	17 977
Niveau 3	215	18 562
	225	19 175
	240	20 712
Niveau 4	255	21 141
	270	22 273
	285	23 612
Niveau 5	305	24 597
	335	27 036
	365	29 473
	395	31 891

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2017

Valeur du point : 4,90 €.

(En euros.)

RMH	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier
140	842,38	842,38	
145	846,95	846,95	
155	851,53	851,53	
170	874,65	856,09	
180		882,00	
190	977,55	931,00	
215	1 106,18	1 053,50	1 127,25
225		1 102,50	
240	1 234,80	1 176,00	1 258,32
255	1 311,98	1 249,50	1 336,97
270	1 389,15	1 323,00	
285	1 466,33	1 396,50	1 494,26

RMH	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier
305		1 494,50	1 599,12
335		1 641,50	1 756,41
365		1 788,50	1 913,70
395		1 935,50	2 070,99

Convention collective départementale
IDCC : 930. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES CONNEXES
(Sarthe)
(8 mars 1977)

(Étendue par arrêté du 20 novembre 1978,
Journal officiel du 16 janvier 1979)

AVENANT DU 13 JUILLET 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES EFFECTIVES GARANTIES,
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES
POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750869M
IDCC : 930

Entre
UIMM Sarthe

D'une part, et
CFDT
CFTC
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}
GARANTIES ANNUELLES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

Article 1^{er}

Les garanties annuelles de rémunération effective, telles que définies à l'article 14 paragraphe B de l'avenant « Mensuels » de la convention collective sont fixées à compter de l'année 2017 sur la base du barème suivant :

Barème base 151,67 heures pour un horaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
I	1	140	17 862
	2	145	17 872
	3	155	17 885

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
II	1	170	17 903
	2	180	17 966
	3	190	18 398
III	1	215	19 051
	2	225	19 702
	3	240	20 298
IV	1	255	21 076
	2	270	22 094
	3	285	23 110
V	1	305	25 113
	2	335	27 358
	3	365	29 939
		395	32 348

Article 2

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Article 3

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des garanties annuelles de rémunération effective.

TITRE II

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

Article 1^{er}

La valeur du point servant de base au calcul des rémunérations minimales hiérarchiques, telles que définies à l'article 14 paragraphe A de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est fixée comme suit :

- 4,96 € à compter du 1^{er} janvier 2018 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois ;

Article 2

En application de l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, les primes d'ancienneté seront calculées sur la base des rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur de point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4

Le barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2018, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures est annexé au présent avenant.

Article 5

Les rémunérations minimales hiérarchiques tiennent compte des compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

TITRE III

INDEMNITÉ DE PANIER

En application de l'article 22 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, l'indemnité de panier se trouve portée à 6,87 € à compter du 1^{er} janvier 2018.

TITRE IV

PUBLICITÉ DE L'ACCORD

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait au Mans, le 13 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté applicables à compter du 1^{er} janvier 2018

Barème : base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur de point 4,96 €.

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIFS techniciens colonne 1	OUVRIERS + 5 % sur colonne 1 (*)	AGENTS de maîtrise d'atelier + 7 % sur colonne 1 (*)
I	1	140	694,40	$694,40 + 34,72 = 729,12$	
	2	145	719,20	$719,20 + 35,96 = 755,16$	
	3	155	768,80	$768,80 + 38,44 = 807,24$	
II	1	170	843,20	$843,20 + 42,16 = 885,36$	
	2	180	892,80		
	3	190	942,40	$942,40 + 47,12 = 989,52$	
III	1	215	1 066,40	$1 066,40 + 53,32 = 1 119,72$	$1 066,40 + 74,65 = 1 141,05$
	2	225	1 116,00		
	3	240	1 190,40	$1 190,40 + 59,52 = 1 249,92$	$1 190,40 + 83,33 = 1 273,73$
IV	1	255	1 264,80	$1 264,80 + 63,24 = 1 328,04$	$1 264,80 + 88,54 = 1 353,34$
	2	270	1 339,20	$1 339,20 + 66,96 = 1 406,16$	
	3	285	1 413,60	$1 413,60 + 70,68 = 1 484,28$	$1 413,60 + 98,95 = 1 512,55$
V	1	305	1 512,80		$1 512,80 + 105,90 = 1 618,70$
	2	335	1 661,60		$1 661,60 + 116,31 = 1 777,91$
	3	365	1 810,40		$1 810,40 + 126,73 = 1 937,13$
		395	1 959,20		$1 959,20 + 137,14 = 2 096,34$
(*) Majoration résultant de l'accord national du 30 janvier 1980.					

Indemnité de panier au 1^{er} janvier 2018 : 6,87 €.

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} janvier 2018

Barème base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur de point 4,96 €.

Tableau I. – Administratifs et techniciens

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	694,40	20,83	27,78	34,72	41,66	48,61	55,55	62,50	69,44	76,38	83,33	90,27	97,22	104,16
145	719,20	21,58	28,77	35,96	43,15	50,34	57,54	64,73	71,92	79,11	86,30	93,50	100,69	107,88
155	768,80	23,06	30,75	38,44	46,13	53,82	61,50	69,19	76,88	84,57	92,26	99,94	107,63	115,32
170	843,20	25,30	33,73	42,16	50,59	59,02	67,46	75,89	84,32	92,75	101,18	109,62	118,05	126,48
180	892,80	26,78	35,71	44,64	53,57	62,50	71,42	80,35	89,28	98,21	107,14	116,06	124,99	133,92
190	942,40	28,27	37,70	47,12	56,54	65,97	75,39	84,82	94,24	103,66	113,09	122,51	131,94	141,36
215	1 066,40	31,99	42,66	53,32	63,98	74,65	85,31	95,98	106,64	117,30	127,97	138,63	149,30	159,96
225	1 116,00	33,48	44,64	55,80	66,96	78,12	89,28	100,44	111,60	122,76	133,92	145,08	156,24	167,40
240	1 190,40	35,71	47,62	59,52	71,42	83,33	95,23	107,14	119,04	130,94	142,85	154,75	166,66	178,56
255	1 264,80	37,94	50,59	63,24	75,89	88,54	101,18	113,83	126,48	139,13	151,78	164,42	177,07	189,72
270	1 339,20	40,18	53,57	66,96	80,35	93,74	107,14	120,53	133,92	147,31	160,70	174,10	187,49	200,88
285	1 413,60	42,41	56,54	70,68	84,82	98,95	113,09	127,22	141,36	155,50	169,63	183,77	197,90	212,04
305	1 512,80	45,38	60,51	75,64	90,77	105,90	121,02	136,15	151,28	166,41	181,54	196,66	211,79	226,92
335	1 661,60	49,85	66,46	83,08	99,70	116,31	132,93	149,54	166,16	182,78	199,39	216,01	232,62	249,24
365	1 810,40	54,31	72,42	90,52	108,62	126,73	144,83	162,94	181,04	199,14	217,25	235,35	253,46	271,56
395	1 959,20	58,78	78,37	97,96	117,55	137,14	156,74	176,33	195,92	215,51	235,10	254,70	274,29	293,88

Tableau II. – Ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	729,12	21,87	29,16	36,46	43,75	51,04	58,33	65,62	72,91	80,20	87,49	94,79	102,08	109,37
145	755,16	22,65	30,21	37,76	45,31	52,86	60,41	67,96	75,52	83,07	90,62	98,17	105,72	113,27
155	807,24	24,22	32,29	40,36	48,43	56,51	64,58	72,65	80,72	88,80	96,87	104,94	113,01	121,09
170	885,36	26,56	35,41	44,27	53,12	61,98	70,83	79,68	88,54	97,39	106,24	115,10	123,95	132,80
180														
190	989,52	29,69	39,58	49,48	59,37	69,27	79,16	89,06	98,95	108,85	118,74	128,64	138,53	148,43
215	1 119,72	33,59	44,79	55,99	67,18	78,38	89,58	100,77	111,97	123,17	134,37	145,56	156,76	167,96
225														
240	1 249,92	37,50	50,00	62,50	75,00	87,49	99,99	112,49	124,99	137,49	149,99	162,49	174,99	187,49
255	1 328,04	39,84	53,12	66,40	79,68	92,96	106,24	119,52	132,80	146,08	159,36	172,65	185,93	199,21
270	1 406,16	42,18	56,25	70,31	84,37	98,43	112,49	126,55	140,62	154,68	168,74	182,80	196,86	210,92
285	1 484,28	44,53	59,37	74,21	89,06	103,90	118,74	133,59	148,43	163,27	178,11	192,96	207,80	222,64
305														
335														
365														
395														

Tableau III. – Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140														
145														
155														
170														
180														
190														
215	1 141,05	34,23	45,64	57,05	68,46	79,87	91,28	102,69	114,10	125,52	136,93	148,34	159,75	171,16
225														
240	1 273,73	38,21	50,95	63,69	76,42	89,16	101,90	114,64	127,37	140,11	152,85	165,58	178,32	191,06
255	1 353,34	40,60	54,13	67,67	81,20	94,73	108,27	121,80	135,33	148,87	162,40	175,93	189,47	203,00
270														
285	1 512,55	45,38	60,50	75,63	90,75	105,88	121,00	136,13	151,26	166,38	181,51	196,63	211,76	226,88
305	1 618,70	48,56	64,75	80,93	97,12	113,31	129,50	145,68	161,87	178,06	194,24	210,43	226,62	242,80
335	1 777,91	53,34	71,12	88,90	106,67	124,45	142,23	160,01	177,79	195,57	213,35	231,13	248,91	266,69
365	1 937,13	58,11	77,49	96,86	116,23	135,60	154,97	174,34	193,71	213,08	232,46	251,83	271,20	290,57
395	2 096,34	62,89	83,85	104,82	125,78	146,74	167,71	188,67	209,63	230,60	251,56	272,52	293,49	314,45

Accord professionnel
MÉTALLURGIE SECTEUR PÉTROLIER

ACCORD DU 6 JUILLET 2017
RELATIF À DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
(HÉRAULT, AUDE ET PYRÉNÉES-ORIENTALES)
NOR : ASET1750867M

Entre
UIMM Méditerranée-Ouest

D'une part, et
CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À travers cet accord, les parties signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'emploi et l'entreprise au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur pétrolier, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes. Dans une démarche de prévention et de réactivité, cet accord concerne également toute entreprise (non liée à la filière pétrolière) qui justifierait de graves difficultés économiques conjoncturelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie dans les départements du 34 (Hérault), 11 (Aude) et 66 (Pyrénées-Orientales) ;
- défendre l'emploi via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;

- anticiper au mieux la reprise en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies comme le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier leur activité dans d'autres secteurs tels que le naval, le ferroviaire, l'énergie, le médical... ;

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur pétrolier a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

Le secteur de la métallurgie sur le territoire du Biterrois est mono filière (secteur pétrolier) ; un seul donneur d'ordre pour de multiples sous-traitants.

Diagnostic sur la situation de Cameron

Cameron (rachetée au 1^{er} janvier 2017 par le groupe Schlumberger) est confrontée à la plus grave crise de son histoire. Depuis 2015, la crise pétrolière touche notamment le département de l'Hérault. Cameron France, l'un des principaux donneurs d'ordres de la filière pétrolière territoriale, rencontre de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Historique

Durant l'été 2014, le marché pétrolier s'est dégradé significativement en raison de la baisse du prix du baril (basse de plus de 50 % au cours de l'année 2014). Ces événements ont entraîné une dégradation importante du carnet de commandes et ont pénalisé très fortement l'activité générale.

Au 31 décembre 2014, le groupe Cameron voyait son taux de commandes chuter par rapport au 31 décembre 2013 (- 19,7 %), principalement en raison du ralentissement des attributions de grands projets de construction d'équipements de forage. Cette baisse s'est poursuivie tout au long de l'année 2015, malgré une légère hausse du cours du baril sur les mois d'avril à juin.

Malgré les diminutions substantielles des derniers mois, aussi bien en termes de prix du baril brut que de nombre de puits, les prévisions pour le futur à court et moyen terme sont très pessimistes. Cela a notamment pour conséquence une stagnation du nombre de puits en activité à un niveau très faible, tel qu'il existe aujourd'hui.

Au regard de ces éléments, le groupe Cameron est pessimiste quant à sa capacité à obtenir des commandes importantes au cours des prochaines années à venir et cela nécessite de prendre des mesures complémentaires de redimensionnement des effectifs.

À ce titre et afin de lui permettre de maintenir sa performance et de préserver la compétitivité de son secteur d'activité sur le moyen et long terme, le groupe Cameron s'est engagé dès la fin d'année 2014 à prendre des mesures drastiques de réduction des coûts opérationnels.

Depuis début 2015, le plan de charge a chuté de 69 % et les prises de commandes de 92 %. La chute des prix du baril soumet le secteur des services pétroliers à rude épreuve. Les compagnies pétrolières réduisent leurs investissements et mettent la pression sur leurs fournisseurs, lesquels multiplient les programmes de restructuration et de rapprochement. L'industrie pétrolière étant cyclique, il est impossible de faire des prévisions... Le plan de sauvegarde pour l'emploi était donc devenu inévitable.

En 2016, Cameron France a présenté un projet de plan de sauvegarde de l'emploi, prévoyant 249 suppressions de postes sur son site industriel de Béziers, spécialisé dans les obturateurs de sécu-

rité et les vannes pour les puits et les forages de l'industrie pétrolière et gazière. Soit le tiers des effectifs de ce site (776 salariés au total, dont 751 CDI), premier employeur privé de l'aire biterroise.

Diagnostic sur la filière « pétrolière »

Les conséquences des difficultés économiques de Cameron se sont fait diversement ressentir suivant les entreprises prestataires ou sous-traitantes de cette filière. L'onde de choc a impacté de nombreux sous-traitants de Cameron à Béziers (250 emplois potentiellement concernés sur les 2 480 emplois liés à ce secteur – hors salariés Cameron –) et ce dernier s'apprête également à réduire le nombre de ces sous-traitants.

Les sous-traitants ont été victimes de la baisse du prix du baril durant l'été 2014 impactant considérablement leur activité, que ce soit en termes de chiffre d'affaires mais également de carnet de commandes. En étroite collaboration avec le groupe Cameron, ces sous-traitants se sont vus impacter par la baisse d'activité de celles-ci.

En juin 2016, certaines de ces sociétés sous-traitantes ont mis en place une nouvelle organisation, dite de transition, impactant l'emploi dans leur entreprise et provoquant ainsi la suppression de plusieurs postes et/ou la mise en place d'un dispositif d'activité partielle.

Il existe donc pour ces sociétés sous-traitantes une grande incertitude quant à une éventuelle stabilisation de leur chiffre d'affaires et quant à une éventuelle reprise du marché, une situation générant des difficultés économiques.

Les entrées de commande enregistrées depuis le début de l'année 2017 sont bien inférieures aux projections antérieurement envisagées.

Les perspectives de reprise de l'activité pétrolière à court terme sont donc très faibles

Avec des cours du pétrole encore bas, Cameron ne s'attend pas à une reprise de ce marché avant quelques années. Il est évident que le secteur du pétrole et du gaz est l'objet d'une récession cyclique. La durée de cette récession n'est pas encore connue. Ce que l'on peut constater en revanche, c'est la baisse de la demande et la pression sur les prix sur l'ensemble des marchés sur lesquels le groupe Cameron intervient.

Certains sous-traitants envisagent de revenir à leur cœur de métier en abandonnant la structure actuelle de leur entreprise notamment en redessinant leur organisation, en redéfinissant leur périmètre d'activité. Ces réorganisations peuvent entraîner la suppression de postes de travail pour 2017.

De nombreuses entreprises sont impactées. Cette situation pénalise le carnet de commandes et l'activité des entreprises de l'Aude, de l'Hérault et des Pyrénées-Orientales.

Diagnostic en dehors de la filière « pétrolière »

Suite à un point fait auprès des entreprises du territoire, d'autres entreprises rencontrent de graves difficultés conjoncturelles tout en ne relevant pas de la filière pétrolière.

À ce jour une dizaine d'entreprises ont été identifiées mais cette liste est ouverte et pourrait s'allonger au fil des mois.

À ce titre, l'accord sera ouvert à d'autres filières que le pétrolier dès lors que l'entreprise justifiera auprès de l'ADEFIM de graves difficultés économiques conjoncturelles (état des lieux, situation économique, risques sur les emplois, prévisionnel d'actions de formations).

Moyens mis à disposition pour venir en aide aux salariés

L'ADEFIM LR propose de financer des formations aux salariés hors Cameron, dans les conditions prévues au présent accord.

2. Évolution des métiers

Sur les principales tendances concernant l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie constate, que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées : notamment disparition des activités les plus simples ; plus d'autonomie ; besoin de maîtrise de plusieurs technologies ; plus forte adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; environnement robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux d'intelligence artificielle ;

La branche professionnelle accompagnera les entreprises dans la définition des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques à venir.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements situés dans les départements de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, dès lors que :

- cette activité, ou une partie de cette activité, a pour objet la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant une activité pétrolière, peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national ;
- cette activité, ou une partie de cette activité, a pour objet le pétrole.

Le présent accord est également applicable aux entreprises et aux établissements situés dans les départements de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la Métallurgie, dès lors que :

- leur activité ne concerne pas celle du pétrole, mais que ces entreprises/établissements justifient par tout moyen de graves difficultés économiques conjoncturelles. Ces graves difficultés économiques conjoncturelles peuvent notamment résulter de pertes d'exploitation, d'une baisse significative du carnet de commandes ou du chiffre d'affaires, d'une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ou de tout élément de nature à justifier ces graves difficultés.

Il s'applique aux salariés des entreprises visées ci-dessus mentionnés à l'article 1^{er} « champ d'application » des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales du 1^{er} mai 1990. Sont donc visés l'ensemble des salariés cadres et non cadres de ces entreprises.

Article 2

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et à développer les compétences des salariés.

Ces actions de formation professionnelle concernent tous les salariés y compris les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dès lors qu'il s'agit d'une formation distincte de celle prévue au contrat.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

a) Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCAIM, selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les entreprises de moins de 50 salariés seront privilégiées au titre du présent accord dans l'attribution des fonds de l'ADEFIM LR. La prise en charge des formations pourra aller jusqu'à 100 % des coûts pédagogiques et des rémunérations. Les fonds seront prioritairement affectés aux typologies de formations listées en annexe du présent accord.

À la date de signature du présent accord, les conditions de prise en charge des actions de formation sont les suivantes :

Frais pédagogiques : coût réel dans la limite de 125 € de l'heure ;

Salaires et charges : coût réel.

Frais annexes (sur la base de justificatifs) :

Transport :

– véhicule : forfait de 0,41 € par kilomètre ;

– transport en commun : coût réel ;

– hébergement : coût réel dans la limite de 64 € par nuitée.

Restauration : forfait de 14 € par repas.

Frais de garde d'enfants pour des formations réalisées hors temps de travail (sur justificatifs) : coût réel dans la limite de 80 € par jour.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

b) Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de formation, la période de professionnalisation et le compte personnel de formation.

À titre d'information, les décisions de prise en charge 2017 de l'ADEFIM Languedoc-Roussillon sont annexées au présent accord.

c) Autres financements mobilisables

Enfin, il est précisé que les entreprises peuvent également bénéficier, sous conditions, de cofinancements complémentaires spécifiques en 2017-2018, notamment au titre de la plateforme mutations économiques.

2. Recours aux dispositifs issus du conseil en évolution professionnelle

Parallèlement aux dispositifs de formation cités ci-dessus, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que tout salarié peut faire appel, dans le cadre d'un projet personnel, au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif d'accompagnement personnalisé est proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Le CEP assure les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;
- un conseil visant à définir son projet professionnel ;
- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre : CPF, CIF...

Le CEP peut être délivré sur simple demande du salarié prioritairement par le FONGECIF et l'APEC.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

3. Activité partielle

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail peuvent être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue afin de maintenir voire développer les compétences des salariés dans la perspective d'une reprise de l'activité économique.

Article 3

Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Les éléments définis dans le diagnostic partagé seront communiqués aux partenaires sociaux, par voie électronique, de manière anonyme, au fur et à mesure de l'instruction des dossiers.

Par ailleurs, une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Méditerranée Ouest.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Méditerranée-Ouest invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 1 mois précédant cette échéance.

Par ailleurs, un point sera présenté par l'ADEFIM Languedoc-Roussillon sur l'état des financements engagés lors d'une commission paritaire spécifique. Une information sera également faite dans le cadre de la CPREFP Occitanie.

Article 5

Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec avis de réception.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

La négociation de l'avenant de révision est engagée dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6

Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Montpellier. Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Article 7

Portée de l'accord

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3 alinéa 2 du code du travail.

Fait à Baillargues, le 6 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DOMAINES DE FORMATION PRIORITAIRES

À partir du niveau opérateurs :

- organisation industrielle initiation ;
- maintenance 1^{er} niveau ;
- maintenance mécanique ;
- soudage avec qualification 1 initiation ;
- soudage avec qualification 2 perf ;
- programmation CN ;
- usinage productique ;
- lecture de plans industriels ;
- lecture de plans électriques ;
- CAO/FAO ;
- socle de compétences ;
- formation aux métiers de l'industrie.

À partir du niveau ETAM :

- bases du management ;
- écoles du management ;
- métrologie contrôle ;
- méthodologie de panne ;
- technique de ventes ;
- achats industriels ;
- acculturation à la fabrication additive ;
- maintenance prédictive et IoT ;
- sensibilisation ISO 9100 ;
- sensibilisation ISO 9001 V2015.

À partir du niveau cadres :

- organisation industrielle amélioration de la performance.

Prises en charge OPCAIM 2017

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, de la charte contrôle qualité de l'OPCAIM et dans la limite des disponibilités financières. Montants indiqués hors TVA.

DÉCISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (6 DÉCEMBRE 2016 ET 31 JANVIER 2017)



120, boulevard de Courcelles • 75849 Paris Cedex 17
www.opcaim.com

Formation des salariés			
Plan de formation (entreprises de moins de 300 salariés)	Période de professionnalisation	Compte Personnel de Formation (CPF)	Disposition commune à tous les dispositifs de formation des salariés (hors CPF)
<p>► Public Salariés en CDI ou en CDD des entreprises de moins de 300 salariés.</p> <p>► Actions de formation visant</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'élargissement et l'acquisition d'une qualification, • l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies, • la préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire « Observatoire ». • l'acquisition d'un des socles de compétences industrielles (CieA). • la mise en œuvre de formations perdant les pôles non travaillées au titre de l'activité partielle. 	<p>► Public Salariés en CDI.</p> <p>► Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire Prendant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.</p> <p>► Actions de formation visant</p> <ul style="list-style-type: none"> • un CQPM ou CQPI (liste A de la CPNE), • un titre ou diplôme inscrit au RNCP, • le socle de connaissances et de compétences (CieA), • l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP. <p>► Durée pédagogique minimum 70 h sur 12 mois calendaires. Durée non applicable aux :</p> <ul style="list-style-type: none"> • actions de VAE, • formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire CNCP, • formations financées dans le cadre de l'abandonnement au CPF. 	<p>► Public Salariés en CDI ou en CDD.</p> <p>► Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire Prendant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.</p> <p>► Actions de formation visant</p> <ul style="list-style-type: none"> • une certification éligible pour un salarié de la métallurgie et inscrite au portail www.noncompteformation.gouv.fr, • une VAE, • un bilan de compétences. <p>► Priorités définies par la branche pour les abandons Renseignez-vous auprès de votre ADEFM.</p>	<p>Une allocation de formation est versée par l'employeur lorsque la formation est organisée en dehors du temps de travail (dans la limite de 80 h/an/salarié au titre du plan).</p>

CARACTÉRISTIQUES

PRISE EN CHARGE OPCAIM

- **Coûts pédagogiques**
100 % du coût réel dans la limite de :
 - **40 €/h** pour les formations industrielles,
 - **32 €/h** pour les formations non industrielles,
 - dans la limite de **10 000 €/an/entreprise** pour les entreprises de moins de 11 salariés.
- **Bilan de compétences**
Dans la limite de **62 €/h** et de 24 h/salarié.
- **VAE**
Dans la limite de **62 €/h** et de 24 h/salarié.
- **Frais annexes**
Transport au **coût réel** (à l'intérieur de l'Union Européenne),
 - hébergement dans la limite de **64 €/nuitée**,
 - restauration dans la limite de **18 €/repas**.
- **Salaires (entreprises de moins de 11 salariés)**
Forfait **13 €/h**.

- **Évaluation préalable**
Prise en charge au réel dans la limite de **500 €** et pour une durée minimum de 3 h 30.
- **Coûts pédagogiques**
80 % du coût réel dans la limite de :
 - **32 €/h** pour les formations industrielles,
 - **25 €/h** pour les formations non industrielles.
- **Exception pour les femmes des entreprises de 50 salariés ou moins :**
100 % dans la limite de **32 €/h** dès lors que ces formations préparent à une certification inscrite sur la liste A ou B de la CPNE.
- **VAE**
Dans la limite de **62 €/h** et de 24 h/salarié.

- **Évaluation préalable**
Prise en charge au réel dans la limite de **500 €** et pour une durée minimum de 3 h 30.
- **Coûts pédagogiques**
• dans la limite de **45 €/h** pour les formations industrielles,
 - dans la limite de **25 €/h** pour les formations non industrielles.
- **Bilan de compétences**
Dans la limite de **62 €/h** et de 24 h/salarié.
- **VAE**
Dans la limite de **62 €/h** et de 24 h/salarié.
- **Frais annexes**
• transport :
 - véhicule : forfait de **0,41 €/km**,
 - transports en commun : au **coût réel** sur présentation du justificatif,
 - hébergement : au réel, dans la limite de **64 €/nuitée**,
 - restauration : forfait de **14 €/repas**.
- **Salaires et charges**
Prise en charge à hauteur de leur montant réel dans la limite, pour chaque salarié, du total pris en charge au titre de l'évaluation pré-formation, l'action de formation, la VAE et les frais annexes, pour les heures mobilisées au titre du CPF.
- **Abandons de l'OPCAIM**
Au-delà des heures inscrites sur le compte, suivant les priorités définies par la branche (renseignez-vous auprès de votre ADEFM) :
- pour les formations industrielles : **45 €/h**,
- pour les formations non industrielles : **25 €/h**.

► **50 % de l'allocation de formation selon les règles en vigueur**

Selon vos projets, des financements spécifiques pourront être proposés par votre ADEFM.

Votre ADEFM



L'opcaim
s'engage
à garantir
la qualité
de vos
formations

OFFRE DE SERVICES

Paiement direct à l'organisme de formation

Pour faciliter vos démarches et optimiser votre investissement formation, l'OPCAIM organise la gestion administrative de vos dossiers pour tous les dispositifs. Une fois la convention de formation signée, l'OPCAIM gère administrativement le dossier avec l'organisme de formation, contrôle et règle la facture, récupère et archive les justificatifs. Un reporting complet vous est alors proposé à la fréquence que vous souhaitez.

Frais de gestion appliqués pour l'accès à ce service (hors plan en reprises de -11 et CPT) : 3 % de la facture du prestataire.

Prises en charge OPCAIM 2017

DÉCISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (6 DÉCEMBRE 2016 ET 31 JANVIER 2017)

Selon vos projets, des financements spécifiques pourront être proposés par votre ADEFIM.

Dispositifs d'insertion professionnelle		
POE individuelle	POE collective	Contrat de professionnalisation
<p>➤ Public</p> <p>Demandeurs d'emploi souhaitant accéder à un emploi correspondant à une offre d'emploi précise.</p> <p>➤ À l'issue de la formation, les contrats de travail pouvant être conclus sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • CDI, • CDD d'au moins 12 mois, • contrat de professionnalisation (CDD ou CDI), • contrat d'apprentissage. 	<p>➤ Public</p> <p>Demandeurs d'emploi souhaitant poursuivre une formation à des métiers en tension, définis par la branche. Renseignez-vous auprès de votre ADEFIM pour connaître les métiers reconnus en tension sur votre territoire.</p> <p>➤ À l'issue de la formation, les contrats de travail pouvant être conclus sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • CDI, • CDD d'au moins 12 mois, • contrat de professionnalisation (CDD ou CDI), • contrat d'apprentissage. 	<p>➤ Public</p> <ul style="list-style-type: none"> • jeunes de 16 à 25 ans, • demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, • bénéficiaires de certains minima sociaux (RSA, AAH, ASS) ou anciens bénéficiaires de CUI, • personnes non titulaires du bac général ou d'un diplôme d'enseignement technologique ou professionnel, • contrat de professionnalisation expérimental. <p>➤ Action de professionnalisation visant</p> <ul style="list-style-type: none"> • une qualification inscrite sur la liste A de la CPNE (CQPM/CQPI), • un parcours de professionnalisation de la liste A, • un diplôme, • un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP. <p>➤ Durée</p> <p>Du contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • CDI, • CDD de 6 à 12 mois (jusqu'à 24 mois dans certains cas). <p>De la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, • peuvent aller jusqu'à 50 % dans certains cas (pour permettre l'embauche, en particulier, d'un CQPM ou un CQPI).

CARACTÉRISTIQUES

Passage de certifications

- **CQPM/CQPI**
- Priorités de la branche, les certificats de qualification, paritaire de la métallurgie (CQPM) ou interbranches (CQPI) attestent de la qualification obtenue dans un métier de la métallurgie.
- **Autres certifications**
- Diplômes, titres RNCP, Inventaire CNCP, blocs de compétences.

CARACTÉRISTIQUES

- **Formation de tuteurs**
- Public :**
- Tuteurs des bénéficiaires de :
 - contrats de professionnalisation,
 - périodes de professionnalisation,
 - contrats d'apprentissage.
 Dans la limite de 40 h.
- **Exercice de la fonction tutorale**
- Public :**
- Pour les entreprises de moins de 300 salariés,
 - pendant 6 mois au plus,
 - dans le cadre d'un contrat de professionnalisation,
 - dès lors que le tuteur a bénéficié d'une formation au tutorat :
 - dans les 3 ans qui précèdent,
 - ou les 3 mois qui suivent la conclusion du contrat de professionnalisation.

Entreprises de – 300 salariés

Accompagnement des entreprises de moins de 300 salariés

CARACTÉRISTIQUES

- **Accompagnement**
- Pour l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle.
- **Diagnostic de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)**
- pour l'étude d'opportunité et de faisabilité du lancement d'une démarche de gestion prévisionnelle.

PRISE EN CHARGE OPCAIM

- **Parcours de formation**
- Évaluation préalable : prise en charge au réel dans la limite de **500 €** et pour une durée minimum de 3 h 30.
- Pour les formations individualisées et préparant à un métier industriel, prise en charge des coûts pédagogiques dans la limite de :
 - **400 heures**,
 - **8 €/h**.
 Ceci, en complément de la prise en charge par POE emploi.

- **Parcours de formation**
- Évaluation préalable : prise en charge au réel dans la limite de **500 €** et pour une durée minimum de 3 h 30.
- Prise en charge des coûts pédagogiques à hauteur du coût réel dans la limite de :
 - **400 heures** pour les formations individualisées conduisant aux métiers en tension,
 - **16 €/h** (coût calculé sur l'ensemble des heures réalisées au cours d'une même année civile sur tout le territoire).
- **Prise en charge maximum** (évaluation préalable et parcours de formation) : **6 400 €**

- **Parcours de formation**
 - Évaluation préalable : prise en charge au réel dans la limite de **500 €** et pour une durée minimum de 3 h 30.
 - **Coûts pédagogiques**
 - pour les contrats visant une formation industrielle : de **10 €** (actions, longues) à **25 €** (actions courtes, CQPM/CQPI, publics spécifiques),
 - pour les contrats visant une autre formation : de **8 €** (actions longues) à **10 €** (actions courtes, CQPM/CQPI, publics spécifiques).
- Ces taux horaires s'appliquent dans la limite de plafonds définis pour les différents parcours, enseignez-vous auprès de votre ADEFIM.

- **Formation des tuteurs**
- Forfait de **15 €/h** dans la limite de **40 h**
- **Exercice de la fonction tutorale (EFT)**
- prise en charge à **100 %**,
- dans la limite de **200 €/mois/contrat pro**,
- pendant 6 mois maximum.
- Dans le cadre d'un GEIQ**
- Le nombre maximum d'EFT est de 1 pour 3 contrats de professionnalisation.
- Pour le tuteur du GEIQ :**
- prise en charge à **100 %**,
- dans la limite de **230 €/mois/contrat pro**,
- pendant 6 mois maximum.
- Pour le tuteur désigné au sein de l'entreprise utilisatrice (moins de 300 salariés) :**
- prise en charge à **200 €/mois/contrat pro**,
- pendant 6 mois maximum.

PRISE EN CHARGE OPCAIM

- **Passage des évaluations certificatives du CQPM/CQPI**
- Forfait de **500 €** tous dispositifs.
- **Autres certifications**
- Prise en charge au coût réel dans la limite de **300 €** et pour les blocs de compétences, de deux passages sur une période d'1 an.
- **Participation au jury de délibération des CQPM**
- forfait de **100 €/demi-journée**
- forfait de **150 €/journée**

PRISE EN CHARGE OPCAIM

- **Accompagnement**
- 100 % du coût réel,
- dans la limite de **1 000 €/jour** et de **5 jours/an**
- **Diagnostic GPEC**
- 100 % du coût réel,
- dans la limite de :
 - **1 000 €/jour**
 - **5 jours/an** ou de **10 jours/an** lorsque le diagnostic s'appuie sur un diagnostic industriel,
 - **1 diagnostic/entreprise** tous les 3 ans.



Convention collective
IDCC : 965. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES
(Var)
(17 mars 1978)
(Bulletin officiel n° 1987-7 bis)
(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,
Journal officiel du 10 février 1988)

AVENANT DU 10 JUILLET 2017
RELATIF AUX SALAIRES (TEG ET RMH) POUR L'ANNÉE 2017
NOR : ASET1750878M
IDCC : 965

Entre
UIMM Alpes-Méditerranée

D'une part, et
CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au-delà de la fixation des minima conventionnels et primes d'ancienneté, objet du présent accord, les parties signataires tiennent à affirmer leur attachement au principe d'égalité entre les hommes et les femmes, qu'elles souhaitent promouvoir.

Dans ce cadre, les entreprises de la métallurgie du Var sont encouragées à prendre dès que possible toute mesure visant à supprimer les écarts de rémunération qui pourraient être constatés.

Article 1^{er}
Taux effectifs garantis annuels
à compter de l'année 2017

En application de l'article 16 b des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires décident d'instaurer, à compter de l'année 2017, des taux effectifs garantis annuels (TEG), applicables à l'ensemble des catégories de personnel fixées dans l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Les taux effectifs garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant, et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Ce barème s'applique conformément à l'article 16 b des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var.

Les règles de vérification s'appliquent de droit au présent avenant.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} septembre 2017

En application de l'article 16 a des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée, les signataires conviennent de modifier la valeur du point.

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) calculées sur la base de la valeur du point serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que prévu par l'article 8 de l'avenant mensuels de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée.

À compter du 1^{er} septembre 2017, la valeur du point servant à déterminer les RMH, base de calcul de la prime d'ancienneté, et les accessoires s'y rapportant, telles que définies par l'accord national du 21 juillet 1975 et l'article 16 a des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var, est fixée à 4,48 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Article 3

Le présent accord tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2017.

En conséquence, si l'inflation calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 0,94 % d'ici la fin de l'année 2017, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer les minima conventionnels ci-dessus.

Article 4

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Toulon, le 10 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis année 2017

Base : 35 heures.

(En euros.)

Niveau 1	140	17 828
	145	17 843
	155	17 855
Niveau 2	170	17 857
	180	17 864
	190	17 874
Niveau 3	215	17 883
	225	17 891
	240	18 466
Niveau 4	255	19 146
	270	20 274
	285	21 399
Niveau 5	305	22 678
	335	24 911
	365	27 140
	395	29 371

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} septembre 2017

Valeur du point : 4,48 €.

(En euros.)

RMH	OUVRIERS	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
140	658,56	627,20	
145	682,08	649,60	
155	729,12	694,40	
170	799,68	761,60	
180		806,40	
190	893,76	851,20	
215	1 011,36	963,20	1 030,62
225		1 008,00	
240	1 128,96	1 075,20	1 150,46
255	1 199,52	1 142,40	1 222,37
270	1 270,08	1 209,60	
285	1 340,64	1 276,80	1 366,18

RMH	OUVRIERS	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
305		1 366,40	1 462,05
335		1 500,80	1 605,86
365		1 635,20	1 749,66
395		1 769,60	1 893,47

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 6 JUILLET 2017
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1750868M
IDCC : 176

Entre
LEEM

D'une part, et

UNSA
FCE CFDT
CMTE CFTC
CFE-CGC chimie
Pharmacie LABM FO

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les relations individuelles et collectives du travail. Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

À partir du rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes, les partenaires sociaux ont ouvert des négociations afin de réviser l'accord collectif du 24 mars 2011 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que le taux de féminisation des emplois dans l'industrie pharmaceutique s'élève à 57 % en 2015, à comparer à la moyenne de 28 % observée dans les autres industries manufacturières. La répartition des emplois par genre n'est pas homogène selon les 11 groupes de classification. La proportion de femmes dépasse 60 % dans les groupes 5 à 6 de la classification des emplois de la branche (c'est-à-dire dans les niveaux intermédiaires). Le taux de féminisation atteint sa valeur maximale dans le groupe 6 où les femmes constituent 67,1 % des effectifs.

Les partenaires sociaux conviennent que le secteur de l'industrie pharmaceutique doit poursuivre et amplifier les mesures déjà prises, conscients qu'il subsiste des marges de progrès. Notamment,

il peut être noté que plus on s'élève dans la hiérarchie des emplois, plus la proportion d'hommes augmente. Au-delà du groupe 8, le taux de féminisation diminue et passe en dessous de 50 %. Ce pourcentage atteint même les 25 % pour le groupe 11, celui des cadres supérieurs siégeant dans les instances de direction. Cette problématique n'est pas propre à l'industrie du médicament.

Les emplois à temps partiel sont occupés à 83,3 % par des femmes.

La rémunération des femmes appartenant aux plus hauts groupes de classification est aussi un enjeu. Sur la moyenne globale, la différence du montant des rémunérations des femmes et des hommes est réduite. En effet, la différence entre la rémunération d'un homme et d'une femme en 2015 est de 2,7 % en moyenne tous groupes de classification confondus.

En revanche, l'écart est plus significatif sur les postes à haut niveau de responsabilité avec un différentiel de salaire de 16 % entre les hommes et les femmes dans le groupe 11.

Les partenaires sociaux travaillent à la suppression de ces inégalités professionnelles. Les négociations sur l'égalité professionnelle ont pour objectif de porter sur des mesures visant à la réduction des écarts de rémunération et à assurer une parité dans le temps y compris dans les plus hauts groupes de classification.

Les partenaires signataires du présent accord conviennent qu'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut pas déroger dans un sens moins favorable aux dispositions du présent accord, conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord annule et remplace l'accord collectif du 24 mars 2011 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que les présentes dispositions s'appliquent à toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Article 2

Recrutement et accès à l'emploi

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement qu'il soit externe ou dans le cadre de la mobilité interne, se déroule dans les mêmes conditions entre les femmes et les hommes. Ce processus retient des critères fondés sur l'exercice des compétences et expériences requises.

2.1. Offres d'emploi

Les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes. L'employeur doit mettre en place un processus de recrutement visant à assurer les mêmes chances d'accès à tous les métiers pour les femmes et les hommes, tant dans le cadre d'un recrutement externe, notamment avec l'appui d'un cabinet de recrutement, que dans le processus de recrutement interne sur un poste vacant ou sur une création de poste tel quel prévu à l'article 31 5° a des clauses générales de la convention collective.

L'employeur doit mettre en œuvre un traitement des candidatures favorisant la mixité de celles-ci, à compétences et expérience équivalentes.

2.2. Entretien de recrutement

Les entreprises doivent élaborer un mode opératoire d'entretien de recrutement, faisant uniquement référence aux expériences passées et compétences acquises, au niveau d'étude, à la nature des diplômes.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

Aucune information d'ordre personnel sur le candidat ne peut être collectée par l'entreprise. Les informations demandées pendant l'entretien doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des compétences et expériences requises.

2.3. Discriminations interdites

Les entreprises ne peuvent pas refuser d'embaucher une personne en considération du sexe, de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Il est aussi rappelé que dans toute entreprise employant au moins 300 salariés, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 1131-2 du code du travail.

2.4. Objectif d'équilibre dans les recrutements des femmes et des hommes

Les entreprises veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes, à compétence, expérience et profil équivalents, tant dans les CDI que dans les CDD. L'employeur s'engage également à favoriser la mixité dans le recrutement des stagiaires et apprentis.

Lorsqu'un déséquilibre entre la proportion de femmes et d'hommes est constaté dans l'entreprise celle-ci fixera des objectifs de mixité et mettra en œuvre des mesures transitoires de progression, notamment dans l'accord collectif d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut dans le plan d'action de l'entreprise. La proportion dans l'entreprise de femmes et d'hommes résulte du diagnostic et de l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes, établis en application des articles R. 2323-12 et R. 2323-9 du code du travail. Ceux-ci sont versés dans la base de données économiques et sociales disponible dans les entreprises dans lesquelles un comité d'entreprise est constitué.

Par ailleurs, il veillera à insérer dans les contrats de prestation avec les entreprises de travail temporaire, une clause rappelant les principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 3

Rémunération

3.1. Principe

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Par rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur. Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés, un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités.

Les disparités de rémunération entre les salariés d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Dans ce cadre, les informations relatives aux rémunérations des dirigeants et mandataires sociaux telles que prévues à l'article R. 2323-1-3 du code du travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés et R. 2323-1-4 du code du travail dans les entreprises de moins de 300 salariés sont présentées dans la base de données économiques et sociales, disponible dans les entreprises dans lesquelles un comité d'entreprise est constitué.

Pour un poste équivalent, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé paternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

3.2. Suppression des écarts de rémunération

L'employeur effectuera chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes en respectant les principes susvisés et prendra si nécessaire les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison.

Les différences de salaire de base et de rémunération éventuellement constatées doivent reposer sur des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe.

L'employeur corrigera les écarts de salaire non expliqués au moyen de mesures adaptées :

- les écarts les plus importants identifiés dans l'entreprise, devront être traités en priorité, au travers de mesures rectificatives, dans les 3 mois qui suivent la constatation non objectivée ;
- par ailleurs, l'employeur mettra en place une mesure permettant de contrôler la répartition des augmentations pour garantir une répartition équitable entre les hommes et les femmes ;
- en cas d'écart de rémunération constaté, les entreprises devront y remédier, par exemple en réservant chaque année une enveloppe financière dédiée aux réajustements de ces écarts de rémunération, ou par la mise en place d'une commission sur l'égalité professionnelle ou par tout autre moyen décidé par l'entreprise.

Ces mesures doivent conduire à garantir l'évolution des rémunérations des femmes et des hommes selon les mêmes critères.

Les partenaires sociaux rappellent que l'organisation individuelle du temps de travail du salarié ne doit pas intervenir dans l'évaluation de la performance et l'attribution de l'augmentation individuelle.

La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, est majorée, à la suite du congé maternité ou d'adoption, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article 4

Formation professionnelle

L'entreprise garantira l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit le type de formation. L'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

Les entreprises veilleront à ce que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Les entreprises veilleront tout par-

ticulièrement à faciliter l'accès à la formation, notamment en privilégiant les formations pendant le temps de travail, des parents isolés qui ont fait connaître leur difficulté.

Par la formation, les entreprises veilleront à maintenir les conditions d'une polyvalence permettant l'accès des femmes et des hommes à tous les emplois.

Dans le cas où des écarts en matière d'accès à la formation seraient identifiés par l'entreprise, des mesures correctrices adaptées seront mises en œuvre.

Article 5

Déroulement de carrière et promotion professionnelle

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité. L'égalité professionnelle dont la mixité est une composante, profite à l'entreprise.

Il doit également être apporté un soin particulier à proposer les postes en interne aux hommes et aux femmes, même en cas de mobilité géographique.

Les entreprises s'engagent à examiner les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Les entreprises, en concertation avec les acteurs concernés, identifieront les différents obstacles, afin que les femmes et les hommes puissent avoir les mêmes parcours professionnels et accéder à des postes à responsabilité. Ils s'appuieront notamment sur le diagnostic et l'analyse de la situation respective des femmes et des hommes versés dans la base de données économique et sociale, disponible dans les entreprises dans lesquelles un comité d'entreprise est constitué, avec l'analyse des écarts de déroulement de carrière et l'évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes.

Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires accordés aux femmes ou aux hommes notamment pour concilier la vie professionnelle et la vie privée, ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière professionnelle et sensibiliseront les équipes d'encadrement sur l'objectif d'un déroulement de carrière équivalent entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

L'entreprise, dans laquelle un déséquilibre existe dans la proportion d'hommes et de femmes représentée dans les plus hauts groupes de classification et persiste dans le temps, devra favoriser, à compétence égale et poste égal, la promotion du salarié permettant d'améliorer la parité.

Article 6

Conditions de travail, d'emploi et temps partiel

Pour faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, les entreprises s'efforceront à travers le développement d'une culture managériale favorable de développer des solutions et des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes qui le souhaitent.

Afin de trouver une juste articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des femmes et des hommes, l'employeur étudiera la possibilité d'adapter l'organisation du travail avec par exemple :

- l'aménagement ponctuel des horaires et/ou le travail à domicile en cas de besoins familiaux spécifiques (parent isolé, enfant malade...) ;
- la facilitation du travail à temps partiel « choisi » sans impact négatif sur l'évolution professionnelle dans les conditions prévues par l'accord de branche du 21 octobre 2002 sur le temps partiel ;
- la mise en place, en raison des besoins de la vie personnelle du salarié, d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'une semaine conformément à l'article L. 3123-2 du code du travail ;
- inciter les équipes d'encadrement à éviter les réunions trop matinales ou trop tardives.

L'entreprise sensibilisera les salariés ayant des responsabilités d'encadrement, et les institutions représentatives du personnel aux principes du présent accord et au droit à la déconnexion.

Dans le but de favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'employeur rappelle aux salariés, l'ensemble des congés existant ouverts aux hommes et aux femmes, ainsi que les modalités d'utilisation.

Article 7

Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, les congés de maternité, de paternité, d'adoption, et parental d'éducation, soient sans incidence sur le déroulement de carrière et la rémunération.

Chaque salarié concerné pourra demander à bénéficier d'un entretien individuel avec son hiérarchique et RH, avant son départ afin d'examiner les conditions de son absence, de son remplacement et les conditions de son retour.

Afin de faciliter le retour du salarié dans l'entreprise et si le salarié en fait la demande, pendant son absence, l'employeur lui transmettra selon des modalités qu'il définit, les informations relatives à la vie de l'entreprise.

À l'issue de l'absence liée à la parentalité (congé de maternité, congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel, congé d'adoption), le salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son responsable hiérarchique ou les RH, dans le mois suivant son retour, afin d'examiner les conditions de son retour à l'emploi et l'éventualité d'une formation adaptée à son retour.

Article 8

Information et bilan au niveau de l'entreprise

Dans les entreprises employant au moins 50 salariés dans lesquelles est constitué un comité d'entreprise, un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise sont versés dans les bases de données économiques et sociales. Son contenu est précisé par l'article R. 2323-1-3 du code du travail dans les entreprises d'au moins 300 salariés et R. 2323-1-4 du code du travail dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Ce rapport doit comporter une analyse chiffrée établie sur la base d'indicateurs pertinents, permettant d'apprécier, pour chaque catégorie professionnelle, la situation respective des femmes et des hommes dans l'entreprise en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Conformément à l'article L. 2323-15 du code du travail, la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise le diagnostic et l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes, ainsi que l'accord collectif d'entreprise ou à défaut le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 9

Commission de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, conformément à l'article L. 2325-34 du code du travail, une commission de l'égalité professionnelle est constituée au sein du comité d'entreprise. Cette commission est chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article 10

Sensibilisation dans les entreprises

Dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, l'accord collectif d'entreprise est tenu à la disposition des salariés. À défaut d'accord collectif, une synthèse du plan d'action est portée à la connaissance des salariés par l'employeur par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise, conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail.

Article 11

Information et bilan au niveau de la Branche

Un rapport de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par groupe de classification et par sexe est remis chaque année aux partenaires sociaux.

Ce rapport fait état pour l'année écoulée en fonction de l'exploitation des données disponibles de la répartition par sexe :

- des effectifs par âge et par groupe de classification ;
- de l'ancienneté moyenne par groupe de classifications ;
- des effectifs par type de contrat (CDI et CDD) ;
- de l'âge des salariés ;
- des temps partiels ;
- de l'évolution au sein des classifications sur le panel disponible avec le pourcentage de salariés changeant de classification (groupe et niveau) ;
- des rémunérations minimales, moyennes et maximales par groupe de classification ;
- des salariés ayant bénéficié d'une formation.

Ce rapport permet de repérer et d'analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes. En fonction de ces constatations, les partenaires sociaux proposeront des actions adaptées pour réduire les disparités.

Article 12

Commission de non-discrimination

Les difficultés, nées de l'application du présent accord entre un salarié et une entreprise du médicament, pourront être soumises à la commission de non-discrimination prévue à l'article 11 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique selon la procédure édictée par l'article précité.

Article 13

Entrée en vigueur et durée

La date d'entrée en vigueur du présent accord est fixée au 6 juillet 2017.

Le présent accord entrera en vigueur sous réserve de ne pas avoir fait l'objet du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 15

Extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

AVENANT DU 6 JUILLET 2017
À L'ACCORD DU 22 JUIN 2007 RELATIF AU RÉGIME FRAIS DE SOINS DE SANTÉ
DES ANCIENS SALARIÉS
NOR : ASET1750872M
IDCC : 176

Entre
LEEM

D'une part, et

UNSA
FNIC CGT
FCE CFDT
CMTE CFTC
CFE-CGC chimie
Pharmacie LABM FO

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés a mis en place un régime collectif frais de soins de santé pour les anciens salariés des entreprises du médicament qui adhèrent au régime professionnel conventionnel frais de soins de santé des salariés prévu par l'accord collectif du 22 juin 2007 remplacé par l'accord collectif du 9 juillet 2015.

Le régime des frais de soins de santé des anciens salariés prévoit aujourd'hui une cotisation fonction du revenu de remplacement pour les anciens salariés retraités avec une réduction de cotisation identique pour tous les retraités qui bénéficient de la réserve de couverture.

Afin de favoriser l'adhésion au régime des anciens salariés, d'améliorer la solidarité en fonction du revenu de remplacement et de tenir compte des évolutions des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application, et notamment le décret du 21 mars 2017, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de faire évoluer la structure des cotisations du régime frais de soins de santé des anciens salariés.

Les principales évolutions sont les suivantes :

- mise en place d’une cotisation indépendante du revenu de remplacement ;
- réduction de cotisations fonction du revenu de remplacement pour les anciens salariés retraités qui bénéficient de la réserve de couverture ;
- réduction de cotisation sur les 5 premières années d’adhésion au régime des anciens salariés pour passer progressivement des tarifs globaux applicables aux actifs qui adhèrent au régime frais de soins de santé des salariés prévu par l’accord collectif du 9 juillet 2015, aux tarifs globaux applicables aux anciens salariés.

Ces évolutions entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2017 pour les adhésions intervenant à compter de cette date et au 1^{er} janvier 2018 pour les adhésions en cours au 30 juin 2017.

Le régime des frais de soins de santé des anciens salariés ainsi modifié reste basé sur la solidarité civile entre l’ensemble des anciens salariés adhérents audit régime. Il répond aux dispositions de l’article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d’application.

Il est géré par une convention d’assurance de groupe spécifique et fait l’objet d’un compte de résultat distinct de celui du régime de prévoyance des salariés défini par l’accord collectif du 9 juillet 2015, sans aucune mutualisation avec celui-ci, ni aucun engagement des entreprises de contribuer au financement du régime de leurs anciens salariés.

Article 1^{er}

Principe

L’article 5.1. « Principe » de l’accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 5.1. Principes

Les cotisations sont dues par chacun des bénéficiaires des garanties.

Les cotisations contractuelles sont forfaitaires et uniformes, quel que soit le revenu.

Pour les adhésions à compter du 1^{er} juillet 2017, la cotisation des 5 premières années d’adhésion est réduite pour l’adhérent principal afin de faciliter la transition avec la cotisation d’activité selon le barème indiqué à l’article 5.2.1.1.

Pour les anciens salariés retraités bénéficiant de la réserve de couverture visée à l’article 6, une réduction de cotisation financée par la réserve de couverture peut être accordée. La réduction est fixée en fonction du revenu de remplacement, tel que défini à l’article 5.2.1.2 du présent accord.

Les cotisations indiquées à l’article 5.2.1.1 ci-après sont indexées au 1^{er} janvier de chaque année en fonction de l’évolution du plafond annuel de la sécurité sociale de l’année N – 1. En outre, elles sont revues en fonction des résultats du régime des anciens salariés et des évolutions réglementaires.

L’organisme assureur fixe les cotisations conformément à l’article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de ses décrets d’application. Dans le cas où les dispositions de l’accord ne pourraient pas être respectées, un avenant au présent accord déterminera les nouvelles modalités du présent régime.

Les évolutions des cotisations feront l’objet des informations prévues à l’article 9 du présent accord. »

Article 2

Cotisations des garanties maladie-chirurgie-maternité au régime professionnel conventionnel (RPC) et au régime supplémentaire (RS) de frais de soins de santé des anciens salariés

L'article 5.2. « Cotisations annuelles contractuelles » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés et le tableau des cotisations fixées pour l'année 2017 qui suit, sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

« 5.2 Cotisations contractuelles et cotisations appelées

La cotisation contractuelle doit permettre l'équilibre global du régime et le financement des taxes et contributions diverses auxquelles sont assujetties les cotisations santé. Elle est exprimée en euros et est indépendante du revenu de remplacement.

La cotisation appelée est la cotisation à payer par l'assuré.

5.2.1. RPC

5.2.1.1. Cotisations contractuelles TTC

Le montant des cotisations contractuelles est fixé comme suit pour le régime professionnel conventionnel :

Cotisations contractuelles RPC TTC – RG Cotisations mensuelle hors affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle	Nouvelle adhésion à compter du 1 ^{er} juillet 2017					Adhésion avant le 1 ^{er} juillet 2017 (*)
	1 ^{re} année (*)	2 ^e année (*)	3 ^e année (*)	4 ^e année (*)	5 ^e année et plus (*)	
Pour chaque adhérent retraité	78,00 €	85,00 €	92,00 €	99,00 €	107,20 €	107,20 €
Pour chaque conjoint d'adhérent retraité ou veuf (ve) de l'adhérent	107,20 €	107,20 €	107,20 €	107,20 €	107,20 €	107,20 €
Pour chaque adhérent non retraité	78,00 €	85,00 €	92,00 €	93,00 €	94,50 €	94,50 €
Pour chaque conjoint d'adhérent non retraité ou veuf (ve) d'adhérent décédé en activité	94,50 €	94,50 €	94,50 €	94,50 €	94,50 €	94,50 €
Pour chaque enfant à charge (gratuité à partir du 4 ^e enfant)	47,40 €	47,40 €	47,40 €	47,40 €	47,40 €	47,40 €
(*) Le montant des cotisations est indexé au 1 ^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année N – 1. En outre, le montant peut être revu en fonction des résultats du régime des anciens salariés et des évolutions réglementaires.						

Cotisations contractuelles RPC TTC – ALS Cotisations mensuelles pour les affiliés au régime local de la sé- curité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle	Nouvelle adhésion à compter du 1 ^{er} juillet 2017 (*)					Adhésion avant le 1 ^{er} juillet 2017 (*)
	1 ^{re} année (*)	2 ^e année (*)	3 ^e année (*)	4 ^e année (*)	5 ^e année et plus (*)	
Pour chaque adhérent retraité	42,90 €	46,75 €	50,60 €	59,40 €	64,30 €	64,30 €
Pour chaque conjoint d'adhérent retraité ou veuf (ve) de l'adhérent	64,30 €	64,30 €	64,30 €	64,30 €	64,30 €	64,30 €
Pour chaque adhérent non retraité	42,90 €	46,75 €	50,60 €	55,80 €	56,70 €	56,70 €

Cotisations contractuelles RPC TTC – ALS Cotisations mensuelles pour les affiliés au régime local de la sé- curité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle	Nouvelle adhésion à compter du 1 ^{er} juillet 2017 (*)					Adhésion avant le 1 ^{er} juillet 2017 (*)
	1 ^{re} année (*)	2 ^e année (*)	3 ^e année (*)	4 ^e année (*)	5 ^e année et plus (*)	
Pour chaque conjoint d'adhérent non retraité ou veuf (ve) d'adhé- rent décédé en activité	56,70 €	56,70 €	56,70 €	56,70 €	56,70 €	56,70 €
Pour chaque enfant à charge (gra- tuité à partir du 4 ^e enfant)	28,40 €	28,40 €	28,40 €	28,40 €	28,40 €	28,40 €
(*) Le montant des cotisations est indexé au 1 ^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année N – 1. En outre, le montant peut être revu en fonction des résultats du régime des anciens salariés et des évolutions réglementaires.						

5.2.1.2. Réduction accordée pour les retraités bénéficiant de la réserve de couverture : “l'abondement”

Le montant appelé auprès de l'ancien salarié au titre du RPC est réduit pour les anciens salariés retraités qui bénéficient de la réserve de couverture et dont le revenu de remplacement est inférieur à 31 200 €.

Le montant de réduction appelé “abondement” est fixé par la commission paritaire de branche après préconisation du comité paritaire de gestion selon les dispositions de l'article 6.2, en fonction du revenu de remplacement des anciens salariés retraités qui bénéficient de la réserve de couverture.

Au 1^{er} juillet 2017 le montant mensuel de l'abondement est fixé comme suit :

REVENU DE REMPLACEMENT ANNUEL	ABONDEMENT MENSUEL TTC
19200 € ou moins	29,00 €
De 19201 € à 24000 €	24,00 €
De 24001 € à 31 200 €	15,00 €

Le revenu de remplacement est déterminé en fonction du revenu “traitements, salaires, prime pour l'emploi, pensions et rentes” figurant sur l'avis d'imposition dès lors qu'une année complète figure sur cet avis.

Dans le cas où le montant du revenu de remplacement n'est pas connu à la date d'adhésion au présent régime, la cotisation sera fixée sur la base de 60 % du dernier revenu net d'activité déclaré par l'entreprise.

Lorsque l'ancien salarié ne fournit pas à l'assureur le justificatif du montant de son revenu net de remplacement, il ne bénéficie d'aucune réduction de cotisation, c'est la cotisation contractuelle qui s'applique.

5.2.1.3. Cotisations appelées TTC pour les retraités bénéficiant de la réserve de couverture

La cotisation appelée auprès des anciens salariés retraités qui bénéficient de la réserve de couverture est égale à la cotisation contractuelle visée au 5.2.1.1 moins l'abondement visé au 5.2.1.2.

Cotisations appelées au titre du RPC TTC pour les adhérents retraités bénéficiant de la réserve de couverture (hors affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle)						
Cotisations mensuelles	Nouvelle adhésion à compter du 1 ^{er} juillet 2017					Adhésion avant le 1 ^{er} juillet 2017 (*)
Revenu de remplacement annuel	1 ^{re} année (*)	2 ^e année (*)	3 ^e année (*)	4 ^e année (*)	5 ^e année et plus (*)	
19200 € ou moins	49,00 €	56,00 €	63,00 €	70,00 €	78,20 €	78,20 €
De 19201 € à 24000 €	54,00 €	61,00 €	68,00 €	75,00 €	83,20 €	83,20 €
De 24001 € à 31200 €	63,00 €	70,00 €	77,00 €	84,00 €	92,20 €	92,20 €
Supérieur à 31200 €	78,00 €	85,00 €	92,00 €	99,00 €	107,20 €	107,20 €
(*) Le montant des cotisations évolue chaque année en fonction de l'évolution des cotisations contractuelles visées au 5.2.1.1 et de l'abondement visé au 5.2.1.2.						

Cotisations appelées au titre du RPC TTC pour les adhérents retraités bénéficiant de la réserve de couverture (affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle)						
Cotisations mensuelles	Nouvelle adhésion à compter du 1 ^{er} juillet 2017					Adhésion avant le 1 ^{er} juillet 2017 (*)
Revenu de remplacement annuel	1 ^{re} année (*)	2 ^e année (*)	3 ^e année (*)	4 ^e année (*)	5 ^e année et plus (*)	
19200 € ou moins	13,90 €	17,75 €	21,60 €	30,40 €	35,30 €	35,30 €
De 19201 € à 24000 €	18,90 €	22,75 €	26,60 €	35,40 €	40,30 €	40,30 €
De 24001 € à 31200 €	27,90 €	31,75 €	35,60 €	44,40 €	49,30 €	49,30 €
Supérieur à 31200 €	42,90 €	46,75 €	50,60 €	59,40 €	64,30 €	64,30 €
(*) Le montant des cotisations évolue chaque année en fonction de l'évolution des cotisations contractuelles visées au 5.2.1.1 et de l'abondement visé au 5.2.1.2.						

5.2.1.4. Cotisations appelées TTC pour les retraités ne bénéficiant pas de la réserve de couverture et les autres catégories

Pour les retraités ne bénéficiant pas de la réserve de couverture et les autres catégories (conjoint, enfants, adhérents non retraités) le montant de la cotisation appelée est égal au montant de la cotisation contractuelle.

5.2.2. RS

Le montant des cotisations contractuelles est fixé comme suit pour le régime supplémentaire (le montant s'ajoute à la cotisation du RPC) :

Cotisations contractuelles RSTTC par mois	Nouvelle adhésion à compter du 1 ^{er} juillet 2017					Adhésion avant le 1 ^{er} juillet 2017 (*)
	1 ^{re} année (*)	2 ^e année (*)	3 ^e année (*)	4 ^e année (*)	Année 5 et plus (*)	
Adhérent retraité	10,00 €	12,50 €	15,00 €	17,50 €	20,00 €	20,00 €
Conjoint d'adhérent retraité ou veuf (ve) de l'adhérent	20,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €

	Nouvelle adhésion à compter du 1 ^{er} juillet 2017					
Adhérent non retraité	10,00 €	12,50 €	15,00 €	17,50 €	20,00 €	20,00 €
Conjoint d'adhérent non retraité ou veuf (ve) d'adhérent décédé en activité	20,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €	20,00 €
Enfant à charge (gratuité à partir du 4 ^e enfant)	13,20 €	13,20 €	13,20 €	13,20 €	13,20 €	13,20 €
(*) Le montant des cotisations est indexé au 1 ^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année N – 1. En outre, le montant peut être revu en fonction des résultats du régime des anciens salariés et des évolutions réglementaires.						

Le montant de la cotisation appelée au titre du RS est égal au montant de la cotisation contractuelle. »

Article 3

Montant de la cotisation prélevée sur la réserve de couverture

L'article « 6.2.2. Montant de la cotisation prélevée sur la réserve de couverture » de l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 6.2.2. Montant de la cotisation prélevée sur la réserve de couverture : l'abondement

Le montant de la cotisation prélevée sur la réserve de couverture est fixé chaque année selon les modalités suivantes :

- le montant du financement est fonction du revenu de remplacement des adhérents retraités, il ne dépend pas de l'âge ni de l'année d'adhésion au régime des anciens salariés ;
- le comité paritaire de gestion visé à l'article 7 du présent accord fixe le montant de l'abondement à prélever sur la réserve, sur proposition de l'organisme assureur en fonction de l'évolution des cotisations contractuelles définies au 5.2.1.1 ci-dessus, de la situation financière du régime des anciens salariés, du montant de la réserve de couverture des anciens salariés et en veillant au respect de l'équité intergénérationnelles entre les adhérents.

Le comité paritaire de gestion veillera à ce que le montant prélevé ne remette pas en cause la pérennité du dispositif.

Le comité paritaire de gestion peut mandater un expert, notamment l'(es) actuair(e)s, conseil(s) du régime de prévoyance des salariés, afin de présenter un rapport permettant de s'assurer que le principe d'équité intergénérationnelles est respecté. »

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur :

- à compter du 1^{er} juillet 2017 pour les adhésions nouvelles à compter du 1^{er} juillet 2017 ;
- à compter 1^{er} janvier 2018 pour les participants déjà affiliés au 30 juin 2017.

Article 5

Dépôt. – Publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires aux services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 6

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3269

Convention collective nationale
IDCC : 759. – POMPES FUNÈBRES

ACCORD DU 7 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2017
NOR : ASET1750265M
IDCC : 759

Entre
FFPF
CPFM

D'une part, et
INTERCO CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective des entreprises de pompes funèbres répertoriées sous le code APE 9603Z.

Article 2

Barèmes de salaires

Les barèmes de salaires annuels minimaux conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2017 les barèmes conventionnels actuellement en vigueur, en application de l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 sur la classification. Ces salaires minimaux ne comportent plus, depuis l'accord du 18 septembre 2003, de référence au mode de calcul par point.

La comparaison des salaires annuels bruts minimaux conventionnels avec le salaire annuel réel brut du salarié doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996, à savoir la prise en compte, au prorata du temps de présence des gratifications, avantages en nature ou toute autre prime résultant d'un usage, d'un accord d'entreprise ou d'un contrat de travail à l'exception des paiements d'heures supplémentaires, primes d'assiduité/d'ancienneté et des remboursements de frais.

À compter du 1^{er} janvier 2017, les barèmes des salaires annuels minimaux conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, ont été traduits en barème des salaires mensuels,

soit les salaires annuels divisés par 12 mois, pour des raisons pratiques d'utilisation. Le barème des salaires mensuels intègre ainsi, à due proportion, tout élément de rémunération qui ne serait pas versé mensuellement.

Ainsi, à titre d'exemple, pour l'appréciation du niveau de salaire minima mensuel de février, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération versés en février, ainsi que d'1/12 d'une prime annuelle versée en décembre.

Par ailleurs, les représentants des organisations ont convenu qu'après le travail fait pour homogénéiser les intervalles d'ancienneté, les négociations des 3 prochaines années viseront à rendre plus significatifs les intervalles entre les niveaux.

Article 3

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord, après examen de l'état des lieux sur l'égalité entre les femmes et les hommes et analyse des éléments du rapport de branche 2016, notamment des rémunérations moyennes annuelles brutes résultant de l'enquête de branche auprès des entreprises, conviennent de rappeler aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour l'entreprise, de mettre en œuvre des actions pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Article 4

Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7 et D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, déposé au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 7 février 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires annuels minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2017

Ouvriers et employés

(En euros.)

Niveau	Position	ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI						
		Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
I		17 779	18 282	18 496	18 964	19 427	20 010	20 610
II	1	17 819	18 324	18 537	19 040	19 528	20 114	20 718
	2	17 949	18 457	18 672	19 345	19 841	20 437	21 050
III	1	18 078	18 589	18 806	19 484	19 984	20 584	21 201
	2	18 351	18 871	19 091	19 779	20 286	20 895	21 521

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Position	ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI						
		Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1 sans CQP	18 805	19 068	19 331	19 911	20 508	21 123	21 757
	1 avec CQP	19 984	20 264	20 544	21 159	21 794	22 448	23 122
	2	20 071	20 352	20 633	21 252	21 890	22 545	23 223

Cadres

(En euros.)

NIVEAU/POSITION	SALAIRE ANNUEL	MINIMUM À L'EMBAUCHE
V	1	23 356
	2	25 063
VI	1	27 885
	2	33 537
VII		41 240

Salaires mensuels minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2017

Ouvriers et employés

(En euros.)

		ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI						
Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
I		1 482	1 524	1 541	1 580	1 619	1 667	1 717
II	1	1 485	1 527	1 545	1 587	1 627	1 676	1 726
	2	1 496	1 538	1 556	1 612	1 653	1 703	1 754
III	1	1 506	1 549	1 567	1 624	1 665	1 715	1 767
	2	1 529	1 573	1 591	1 648	1 690	1 741	1 793

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

		ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI						
Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1 sans CQP	1 567	1 589	1 611	1 659	1 709	1 760	1 813
	1 avec CQP	1 665	1 689	1 712	1 763	1 816	1 871	1 927
	2	1 673	1 696	1 719	1 771	1 824	1 879	1 935

Cadres

(En euros.)

NIVEAU/POSITION	SALAIRE MENSUEL	MINIMUM À L'EMBAUCHE
V	1	1 946
	2	2 089
VI	1	2 324
	2	2 795
VII		3 437

Brochure n° 3372

Convention collective nationale
IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT
(Entreprises du secteur privé)

AVENANT DU 21 JUIN 2017
RELATIF À L'ADHÉSION DU SYNDICAT DES CABARETS MUSIC-HALLS
ET LIEUX DE CRÉATION (CAMULC)

NOR : ASET1750882M
IDCC : 3090

Entre
SNES
PRODISS
SMA
SCC
SNDTP
CAMULC

D'une part, et

SNAPAC CFDT
SFA CGT
SNAM CGT
SYNPTAC CGT
SNM FO
FCCS CFE-CGC
FNSAC CGT
FC CFTC
F3C CFDT
SNLA FO
SNAPS CFE-CGC
SNSV FO
SNACOPVA CFE-CGC
SCSL CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

EXPOSÉ

a) La convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) a été conclue et signée le 3 février 2012 par l'ensemble des organisations syndicales de salariés et patronales du champ, soit au total vingt-trois organisations signataires, et étendue par arrêté en date du 29 mai 2013.

b) Cette convention couvre le champ des entreprises du spectacle vivant du secteur privé, champ défini dans l'accord étendu du 22 mars 2005, et comprend outre les clauses générales applicables à tous, des clauses particulières comprises dans six annexes :

- annexe I : exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique ;
- annexe II : exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles ;
- annexe III : exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets ;
- annexe IV : producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée et clauses générales de la convention collective visant les déplacements ;
- annexe V : producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque ;
- annexe VI : producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bal avec ou sans orchestre.

c) Au titre des cabarets le syndicat signataire était la CSCAD (chambre syndicale des cabarets artistiques et discothèques) et ce pour sa branche cabarets.

d) En 2016 il a été créé un nouveau syndicat le CAMULC (syndicat des cabarets music-halls et lieux de création) ayant pour vocation à se substituer à la branche cabarets de la CSCAD.

La CSCAD pour sa part est devenue syndicat associé de l'UMIH se reconnaissant dans le champ des hôtels cafés restaurants (HCR).

e) CAMULC est depuis le 1^{er} janvier 2017 le seul syndicat représentatif des cabarets et music-halls.

f) Lors de la réunion de la commission mixte paritaire (CMP) du 22 mars 2017 CAMULC a demandé à adhérer à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090), ci-après la convention.

Il a été arrêté lors de cette CMP que la procédure requiert un avenant signé par les signataires de la convention.

En conséquence de quoi il a été établi et arrêté le présent avenant.

Article 1^{er}

CAMULC déclare adhérer à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) et à tous ses avenants adoptés par les parties (étendus ou non étendus), en conséquence accepter l'ensemble des dispositions en découlant.

Article 2

En conséquence de l'article 1^{er} ci-dessus les parties signataires des présentes déclarent accepter l'adhésion de CAMULC à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090).

Article 3

CAMULC pourra donc siéger en tant qu'organisation patronale dans toutes les réunions de négociation de la convention et toutes les instances en découlant.

Fait à Paris, le 21 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE
DANS LE SECTEUR DU TOURISME, DE L'HÔTELLERIE,
DE LA RESTAURATION ET DES LOISIRS

ACCORD DU 26 MAI 2016
RELATIF À L'OPCA FAFIH ET À L'ORIENTATION,
LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'APPRENTISSAGE
NOR : ASET1750879M

Entre
CDF
SNRC
SNRPO
SCMF
CPIH
SNT
GNC
UMIH
SYNHORCAT GNI
SNERS
ACIF
SNRTC

D'une part, et

FGTA FO
FS CFDT
CGT CDS
INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur la formation professionnelle ;

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

Vu l'accord national collectif professionnel du 20 juillet 2011 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, le FAFIH, en vue de son agrément, étendu par arrêté ministériel du 27 décembre 2011 ;

Vu l'arrêté du 20 septembre 2011 portant agrément du FAFIH en qualité d'organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national collectif professionnel du 12 mai 2015 relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, le FAFIH, étendu par arrêté ministériel du 7 décembre 2015,

PRÉAMBULE

Le secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités du tourisme est, traditionnellement considéré comme un des moteurs de l'économie nationale. Créateur d'emplois depuis des décennies, il est par ailleurs l'acteur majeur du tourisme en France.

Le secteur se distingue par le caractère, par nature, non délocalisable des activités déployées par les entreprises qui le composent. En revanche, celles-ci offrent des emplois permettant aux salariés de développer des compétences transférables d'une branche à une autre, voire en dehors du secteur, favorisant ainsi la mobilité des salariés, le développement des compétences et, partant, la sécurisation des parcours professionnels.

Les parties signataires sont convaincues que l'amélioration de l'emploi passe par une mobilisation forte et organisée sur l'orientation et la formation professionnelle autour d'un OPCA fédérateur.

Celui-ci doit être à même de contribuer efficacement à une meilleure anticipation des mutations économiques et sociologiques et de leurs conséquences sur l'emploi par, entre autres leviers, un accompagnement des branches et des entreprises dans la négociation et le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'hôtellerie, la restauration, les loisirs et les activités du tourisme sont des activités de services et d'accueil ; c'est pourquoi, la novation et l'anticipation des besoins et des attentes de la clientèle sont essentielles pour la sauvegarde et la pérennisation de la compétitivité des entreprises.

Confrontés à une évolution et à une diversification des aspirations de la clientèle, qui se traduit, notamment, par la volonté d'obtenir immédiatement satisfaction auprès de leurs interlocuteurs, les partenaires sociaux sont conscients que la prise en compte de la dimension humaine de l'activité, de la qualité de service et de la relation personnelle est incontournable.

Cette exigence impacte directement les compétences dont doit disposer l'ensemble des personnels, aussi bien ceux qui sont en contact avec la clientèle que ceux plus en retrait mais dont l'activité contribue à la satisfaction du service attendu. C'est pourquoi, ils s'engagent dans une réflexion sur l'articulation des compétences individuelles au sein des équipes pour offrir une réponse globale à l'attente du client.

Dans ce cadre, les signataires confirment le rôle des CPNE qui disposent d'une attribution générale de définition de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, mais aussi d'une mission d'orientation de la politique de certification du secteur, notamment par la création de CQP, cette mission étant renforcée par la loi du 5 mars 2014 qui confie aux CPNE et aux commissions régionales paritaires de l'emploi et de la formation – les CRPEF — la responsabilité via les COPAREF d'inscrire sur leurs listes les formations éligibles au compte personnel de formation.

Les CPNE et le FAFIH, dans le cadre de leur mobilisation pour l'emploi et la lutte contre le chômage, participent activement à l'optimisation de l'accès à la qualification de ceux qui en ont le plus besoin, notamment les personnes, salariés ou demandeurs d'emploi, disposant d'un bas niveau de qualification. Ils s'attachent, également, au maintien dans l'emploi et au développement des compétences de l'ensemble des salariés quelle que soit la taille des entreprises qui les emploient.

À cette fin, les signataires placent la formation en alternance, professionnalisation et apprentissage, comme un des axes forts de recrutement associé à une formation professionnelle qualifiante.

Ils ont fait depuis longtemps du FAFIH un organisme pro actif pour mener une politique volontariste et cohérente d'insertion des jeunes.

Enfin, dans la perspective d'un OPCA rassembleur élargi, les partenaires sociaux du secteur se dotent d'instances appropriées afin de mieux prendre en compte les spécificités des branches représentées au sein du « FAFIH » et de celles qui souhaiteraient le rejoindre.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord national collectif professionnel a pour objet la mise en conformité des dispositions régissant les OPCA avec la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Il se substitue à l'accord du 12 mai 2015 « relatif à l'organisme paritaire collecteur du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs ».

Il désigne le FAFIH comme l'OPCA du secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités du tourisme

Article 2

Dénomination

Le FAFIH, OPCA du secteur de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs, prend le nom ci-après :

« FAFIH, OPCA de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités du tourisme ».

Article 3

Siège et forme juridique

Le FAFIH, situé au 3, rue de la ville l'Évêque à Paris 8^e. Il regroupe les activités de restauration, d'hébergement, de détente, de divertissement.

Il est agréé par arrêté ministériel du 21 septembre 2011.

En qualité d'organisme paritaire collecteur, le FAFIH est doté de la personnalité morale.

Créé en 1974, il est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Article 4

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord concernant les entreprises de métropole.

À la signature du présent accord, il s'agit des conventions collectives des « hôtels, cafés, restaurants », du « personnel des entreprises de restauration de collectivités », des « chaînes de cafétérias et assimilés » et des « casinos ». S'y ajoute l'accord d'adhésion des entreprises exerçant une activité de thalassothérapie au FAFIH-OPCA du 11 décembre 2003.

Le champ d'application de cet accord pourra être étendu par avenant à d'autres branches représentant un champ professionnel cohérent avec celui visé à l'annexe I et qui demanderont à se rattacher au FAFIH.

MISSIONS DU FAFIH

Article 5

Définir une politique générale emploi/formation

Outre les missions de collecte visées au chapitre III du présent accord, le FAFIH dispose d'une mission générale de promotion, de gestion et de développement de la formation professionnelle continue en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi dans le secteur.

Il accompagne les branches et les entreprises dans le développement de leur politique et projets de formation tendant à sécuriser les parcours professionnels des salariés et, partant, leur employabilité.

Les parties signataires observent qu'une bonne articulation entre formation initiale sous statut scolaire ou par alternance et formation continue doit permettre le développement de parcours professionnels des salariés au sein des branches. Ils considèrent comme prioritaires les actions de formation qui permettent :

- aux salariés de s'adapter, évoluer et développer leurs compétences, d'optimiser leur maintien dans l'emploi, en particulier les salariés saisonniers, d'être acteur de leur évolution professionnelle, d'accéder à une qualification ;
- aux entrants de s'insérer durablement ou se réinsérer dans les métiers du secteur par la qualification.

Le FAFIH met en œuvre, tant au niveau national que régional, une politique de formation conforme aux accords paritaires professionnels et aux orientations et priorités définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi. Il s'attache particulièrement à l'articulation branches/territoires et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales.

Pour mener à bien cette politique, il s'engage dans la recherche de cofinancements avec les pouvoirs publics, les conseils régionaux et les organismes paritaires interprofessionnels comme le FPSPP ou tout autre cofinancement possible afin d'abonder les moyens disponibles.

Les signataires du présent accord s'associent pleinement à la reconnaissance par le législateur de leur rôle en matière de suivi de la qualité des formations, consacrée comme l'une des missions à part entière de l'OPCA qui est chargé de sa régulation.

Article 6

Objectif: optimiser et faciliter l'accès à la formation

L'accès à la formation, le développement des compétences, la qualification des salariés est une préoccupation majeure des parties signataires.

C'est pourquoi, le FAFIH :

- déploie l'accès aux diagnostics, met en place des outils permettant l'identification des compétences et des qualifications mais aussi l'appréciation des besoins collectifs et individuels afin d'apporter des réponses les plus adaptées en termes de formation, et ce au regard le cas échéant, de la stratégie de l'entreprise lorsqu'elle est adossée aux objectifs fixés par les accords GPEC ;
- développe auprès des entreprises des missions d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement RH, mais aussi d'information sur l'accès à la formation et d'ingénierie de parcours ;
- en corollaire, il accompagne les entreprises dans leur démarche GPEC en mettant à leur disposition outils ou guides facilitateurs ;
- encourage le recours aux actions collectives dans le cadre d'une offre de formation à proximité des lieux d'implantation des entreprises et de tarifs négociés ;
- favorise l'accès aux stages de promotion professionnelle et sociale.

De façon plus générale, le FAFIH développe une offre de service en faveur de l'ensemble des entreprises du secteur. Pour autant, celle-ci peut être adaptée et aménagée en fonction de la taille, des besoins et de la situation de versement des entreprises sous réserve du maintien par l'OPCA de ses missions obligatoires conformément à la législation en vigueur.

L'offre de service du FAFIH prend en compte également les spécificités des branches.

Particularité du secteur : les saisonniers

L'activité touristique est conditionnée, dans de nombreuses régions françaises, par les traditions liées au climat et à l'organisation des congés des touristes. Ainsi, les établissements du secteur, pour répondre aux cycles de fréquentation de la clientèle, ont recours à l'emploi saisonnier.

Compte tenu des contraintes de ce public, un dispositif spécifique et simplifié d'accès à la formation a été mis en place par le FAFIH, la sécurisation des parcours professionnels des saisonniers (SPPS).

Article 7

Développer l'ingénierie des compétences et la qualification

Les réponses à apporter aux publics prioritaires (salariés peu qualifiés, chômeurs, jeunes en insertion, seniors...) en matière d'information, d'accompagnement et de formation, nécessitent une expertise métiers couplée à une approche transversale des qualifications et des compétences professionnelles.

Dans le secteur, les partenaires sociaux ont confié à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications l'analyse des métiers, des emplois et des qualifications, mais aussi l'identification des ressources et compétences existantes. Ces observations et orientations sont assises sur le résultat des études intéressant l'emploi et la formation initiées par les CPNE et le FAFIH, et pilotées par l'observatoire.

De plus, celui-ci est impliqué dans la mise en place de dispositifs d'évaluation et de qualification, dans la création de référentiels de certification des CQP de branche et des CQP interbranches. Une association indépendante de gestion est chargée de l'administration des CQP.

Article 8

S'appuyer sur une politique concertée en matière d'alternance

Les parties signataires rappellent leur attachement à cette forme de pédagogie dont l'objectif est l'acquisition d'une qualification par la conjugaison d'une formation en entreprise et en organisme de formation.

Elles s'associent à la volonté du législateur de développement d'une politique plus concertée en matière d'alternance, apprentissage et contrat de professionnalisation.

Dans le cadre de la redéfinition des responsabilités des différents acteurs et notamment des conseils régionaux par rapport aux branches professionnelles, l'objectif est d'aider à l'élaboration d'une politique concertée d'apprentissage au sein de la filière de l'hôtellerie, de la restauration, des activités de tourisme qui ménage aussi les particularités de chaque branche.

Le rassemblement autour des activités du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration et des loisirs au sein d'un même OPCA/OCTA est un point fort de négociation avec les services de l'État et des conseils régionaux.

La collecte des fonds de l'alternance, professionnalisation et apprentissage, au sein d'un même collecteur est une source de mutualisation majeure. Elle permet de recenser, de partager et d'agir sur une offre commune aux activités des différentes branches et de la faire évoluer en tenant compte de chacune de leurs spécificités (du niveau V au niveau I) aux branches.

La mutualisation des fonds de l'alternance au sein du FAFIH agréé OPCA/OCTA permet d'agir de manière concertée auprès des régions, de l'Éducation nationale et de l'offre de formation.

L'OPCA s'appuie sur les CRPEF pour faire évoluer la cartographie des formations en alternance sur le territoire. Il anime un réseau de CFA partenaires visant à l'augmentation du niveau de compétences des jeunes et au développement de pratiques innovantes.

De même, les travaux de l'OPCA contribuent à alimenter et enrichir la réflexion d'instances paritaires et/ou multipartites traitant de l'ingénierie de formation et de certification.

Article 9

Moyens : les services de proximité

À la date de signature du présent accord, douze délégations régionales forment les services opérationnels de proximité.

Les délégations régionales nouent des contacts directs avec les entreprises et les salariés. Leur fonction première est la présence auprès des entreprises et des salariés du secteur par des visites régulières en entreprises, un service d'information, de conseil, de diagnostics, d'orientation et de sensibilisation sur les dispositifs de formations professionnelle et les moyens d'accès à la formation.

Elles procèdent à l'instruction des dossiers de formation afin d'offrir une réactivité immédiate aux demandes de financement des entreprises.

CHAPITRE III

COLLECTE ET GESTION DES CONTRIBUTIONS

Article 10

Montant des contributions et sections financières

Le FAFIH collecte les contributions des entreprises au titre du développement de la formation professionnelle selon les taux énoncés ci-après et conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

10.1. Contributions légales

Les entreprises qui entrent dans le champ d'application du présent accord versent une contribution légale unique à un OPCA unique, le FAFIH. Cette disposition s'applique à compter de l'exercice 2015.

Le taux des contributions varie en fonction de la taille de l'entreprise et la nature de la contribution.

a) Entreprises employant moins de 10 salariés

Elles doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle une part minimale de 0,55 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie :

- au titre de la professionnalisation : 0,15 % ;
- au titre du plan de formation : 0,40 %.

Le montant de cette participation ne peut être inférieur à 0,15 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale de l'année de référence.

b) Entreprises employant au moins 10 salariés

Elles doivent consacrer au financement des actions de formation professionnelle une part minimale de 1 % du montant des rémunérations brutes de l'année de référence, ainsi répartie en fonction de la taille de l'entreprise et ainsi qu'1 % du montant des rémunérations brutes des contrats à durée déterminée de l'année de référence.

1. Entreprises de 10 à 49 salariés :
 - plan de formation : 0,20 % ;
 - professionnalisation : 0,30 % ;
 - CIF : 0,15 % ;
 - FPSP : 0,15 % ;
 - CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.
2. Entreprises de 50 à 299 salariés :
 - plan de formation : 0,10 % ;
 - professionnalisation : 0,30 % ;
 - CIF : 0,20 % ;
 - FPSP : 0,20 % ;
 - CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.
3. Entreprises d'au moins 300 salariés :
 - professionnalisation : 0,40 % ;
 - CIF : 0,20 % ;
 - FPSP : 0,20 % ;
 - CPF : 0,20 %, sauf accord triennal d'entreprise.

10.2. Contributions supplémentaires

Le FAFIH est en capacité de percevoir des ressources distinctes de la contribution unique sous la forme de contributions supplémentaires.

Celles-ci peuvent prendre la forme de contributions conventionnelles qui seraient décidées par accord professionnel de Branche, et/ou de contributions volontaires de la part de l'entreprise.

Le versement d'une contribution volontaire par l'entreprise lui donne accès à un ensemble de services personnalisés, lui permettant d'optimiser ses projets de formation.

Les services et prestations offerts viendront en complément et en appui des activités mises en place au titre des contributions légales et conventionnelles.

Les actions réalisées dans le cadre d'une contribution volontaire sont plurielles. Il s'agit de formations, d'actions rattachées à une formation, mais aussi, plus largement, des diagnostics, de l'appui au développement de la qualité formation, de la mise en œuvre de dispositifs de GPEC... étant entendu que ces actions et services sont susceptibles d'évolution.

10.3 Sections financières

Le FAFIH met en place cinq sections financières assorties d'un suivi comptable distinct par section.

Ces sections comprennent :

- 1° Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 2° Le congé individuel de formation ;
- 3° Le compte personnel de formation ;
- 4° La professionnalisation ;
- 5° Le plan de formation.

La section consacrée au financement du plan de formation comporte quatre sous-sections gérées paritairement et concernant :

- 1° Les employeurs de moins de 10 salariés ;
- 2° Les employeurs de dix à moins de 50 salariés ;

3° Les employeurs de cinquante à moins de 300 salariés ;

4° Le cas échéant, les employeurs d'au moins 300 salariés.

Les contributions supplémentaires font l'objet de sections spécifiques constituées à cet effet.

Article 11

Mutualisation des fonds collectés

11.1. Contributions légales

Les versements perçus par le FAFIH sont mutualisés dès leur réception.

En outre, pour le plan de formation, un mécanisme de reversement descendant des fonds dédiés au financement du plan de formation versés par les entreprises de 50 salariés et plus vers les entreprises de moins de 50 salariés est mis en place, selon les décisions et modalités fixées par le conseil d'administration du FAFIH.

11.2. Contributions conventionnelles

Il peut être mis en place une contribution conventionnelle.

11.3. Contributions volontaires

Les sommes collectées par le FAFIH au titre d'une contribution volontaire n'entrent pas dans la mutualisation. C'est l'entreprise qui décide de l'affectation de ses dépenses de formation en fonction de ses priorités et conformément aux dispositions négociées avec l'OPCA.

Article 12

Autres ressources

Outre la contribution unique légale, assortie, le cas échéant, de versements supplémentaires, conventionnels et/ou volontaires, les ressources du FAFIH sont constituées par :

- les concours financiers apportés par les collectivités publiques nationales et régionales, le FPSPP... ;
- les produits financiers réalisés dans le cadre de placements de fonds à court terme ;
- le produit de dons et legs ;
- toutes autres ressources autorisées par la loi.

Article 13

Affectation des ressources

L'affectation des ressources ci-après décrites est celle connue à la date de rédaction du présent accord. Elles pourront faire l'objet d'ajustement en cas de modifications des dispositions légales ou réglementaires.

13.1. Plan de formation

Les ressources du FAFIH sont affectées, sur proposition des SPP selon décision de son conseil d'administration et dans le respect de la gestion paritaire au sein des sous-sections visées à l'article 10.3 du présent accord :

- aux coûts de fonctionnement des actions de formation (coûts pédagogiques, frais annexes : transport, hébergement, restauration) ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA répartis au prorata des collectes effectuées au sein des différentes sous-sections visées à l'article 10.3 du présent accord ;
- au financement de l'allocation de formation due au salarié qui suit une formation de « développement des compétences » en dehors du temps de travail,

13.2. Professionnalisation

Les ressources du FAFIH sont affectées, sur proposition des SPP, selon décision de son conseil d'administration :

- aux dépenses afférentes aux contrats de professionnalisation ;
- aux dépenses afférentes aux périodes de professionnalisation ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA (au prorata de la collecte effectuée au sein de la section professionnalisation) ;
- aux dépenses réalisées pour des actions organisées dans le cadre du CPF en cas d'abondement du compte par une période de professionnalisation ;
- à la formation pédagogique des maîtres d'apprentissage, et des tuteurs
- aux frais pédagogiques et frais annexes de la POE individuelle et collective
- les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

De plus, sur décision du conseil d'administration, et selon les critères et modalités qu'il arrête, le FAFIH peut participer au financement des frais de fonctionnement des CFA dans le cadre d'une dotation prélevée sur les fonds de la professionnalisation.

13.3. CPF

Les ressources du FAFIH issues de la contribution CPF, lorsque l'entreprise fait le choix de s'en acquitter auprès de celui-ci, sont affectées, sur proposition des SPP, selon décision de son conseil d'administration et selon ses disponibilités financières :

- au financement des actions de formation éligibles au compte personnel de formation ;
- au financement des frais pédagogiques et des frais annexes selon un éventuel plafonnement fixé par le conseil d'administration. La rémunération est servie dans la limite de 50 % du montant total pris en charge pour le financement de la formation des heures inscrites sur le compte et sous condition d'un accord exprès du conseil d'administration ;
- aux frais de fonctionnement de l'OPCA, au prorata de la collecte effectuée au sein de la section du CPF ;
- aux frais de garde d'enfants ou de parents à charge lorsque les formations se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail,

Les parties signataires rappellent que l'abondement du CPF est possible sur décision du conseil d'administration

Article 14

Taxe d'apprentissage

Le FAFIH est agréé par arrêté ministériel en qualité d'OCTA pour collecter la taxe d'apprentissage.

Au 28 février 2015, le taux de la taxe d'apprentissage est de 0,68 % de la masse salariale 2014 (de 0,44 % en Alsace-Moselle).

Le taux de la CSA est variable en fonction du pourcentage d'alternants (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) engagés dans l'entreprise par rapport à l'effectif global de celle-ci.

À compter de 2016, en vertu du principe d'OCTA unique instauré par la loi du 5 mars 2014 les entreprises assujetties au versement de la taxe d'apprentissage et qui entrent dans le champ d'application du présent accord sont encouragées à verser leur taxe du FAFIH.

Les partenaires sociaux préconisent que, dans ce domaine, la négociation se situe au niveau des branches professionnelles.

Outre la taxe d'apprentissage, l'entreprise verse la CSA à l'OCTA, dans le cas où elle est tenue de s'en acquitter.

Une assistance juridique sur la réglementation, une facilitation administrative avec assistance à la déclaration sur support papier le FAFIH est en mesure d'offrir aux entreprises qui lui versent leur taxe d'apprentissage ou en ligne, à l'établissement du reçu libératoire...

Il procède aux versements obligatoires et libres dans le strict respect des vœux de l'entreprise.

Article 15

Gestion comptable

La gestion des contributions légales fait l'objet d'un suivi comptable distinct au sein, comme indiqué à l'article 10 du présent accord, de cinq sections financières : FPSPP, CIE, CPE, professionnalisation, plan de formation, taxe d'apprentissage.

Les contributions supplémentaires, conventionnelles et volontaires, font elles aussi l'objet d'un suivi comptable distinct.

Le FAFIH établit des comptes annuels selon les principes et méthodes comptables définis par la réglementation. Un bilan financier, quantitatif et qualitatif, comportant des informations sur son activité est diffusé auprès de l'administration du Travail et du FPSPP après approbation du conseil d'administration.

Dès l'origine, le FAFIH a mis en place une comptabilité analytique au titre des contributions qu'il a été habilité à collecter. Ses ressources sont soit conservées en numéraire, soit déposées à vue, soit placées à court terme.

CHAPITRE IV

GOUVERNANCE DU FAFIH

Le FAFIH dispose d'une compétence nationale et professionnelle. Son champ d'intervention couvre douze activités (jointes en annexe), relevant des conventions collectives visées à l'article 4 du présent accord.

La gestion paritaire relève de la responsabilité de son conseil d'administration, lui seul ayant la compétence pour prendre toute décision portant sur l'organisation administrative, le fonctionnement et la gestion financière de l'OPCA. Elle est assurée directement par l'OPCA.

Les statuts organisent la gouvernance et la gestion de l'OPCA en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires applicables en la matière. Les parties signataires s'engagent au respect de la transparence de la gouvernance.

Article 16

Conseil d'administration du FAFIH

Chaque branche dispose d'au moins un représentant au conseil d'administration.

Celui-ci veille aux équilibres financiers quelles que soient les sections financières et les sections professionnelles.

Soucieux de l'optimisation des moyens, le conseil d'administration s'assure du respect des règles d'accès à la péréquation qui sont appréciées globalement et non par section professionnelle paritaire.

À titre non exhaustif, le conseil d'administration :

- décide, sur proposition des SPP, des critères de prise en charge, et définit les services et missions à accomplir. Il décide des moyens de fonctionnement et valide les comptes de l'OPCA et de l'OCTA.
- valide les affectations de taxe d'apprentissage ainsi que les dotations aux CFA ;
- confirme les projets des branches ainsi que les budgets y afférents ;
- contractualise les différents accords partenariaux ;
- examine les propositions des CRPEF et les entérine en veillant à leur cohérence au niveau national.

16.1. Groupes paritaires *ad hoc*

En tant que de besoin, des groupes de travail paritaires peuvent se constituer. Ils ont un objet défini et sont éphémères, leur durée étant limitée au temps nécessaire à la réalisation de leur objet.

Au regard des enjeux présidant à la signature du présent accord, l'apprentissage, la saisonnalité ou l'ingénierie de certification sont des thèmes qui peuvent être portés par un groupe de travail.

Les groupes *ad hoc* rendent compte de leurs travaux au conseil d'administration.

Article 17

Sections professionnelles paritaires (SPP)

Des sections paritaires professionnelles sont créées au sein de l'OPCA. Elles sont considérées comme des organes de direction adossés au conseil d'administration.

Elles représentent les activités identifiées dans les CCN visées à l'article IV du présent accord, à la date de sa conclusion.

Les SPP permettent aux branches de mettre en œuvre leur politique en matière d'emploi, de formation, de qualifications, de certifications, de GPEC...

Chaque branche professionnelle, en appui à sa CPNE, dispose d'une SPP qui est chargée de la mise en œuvre de ses orientations. Elle fonctionne comme une instance de gestion. Son fonctionnement est assuré paritairement.

Pour ce faire, la SPP formule des propositions au conseil d'administration qui est le garant des équilibres financiers. À ce titre, elle dispose des éléments d'informations nécessaires à l'élaboration de celles-ci.

Ces propositions portent sur toutes actions favorisant la formation et l'accès à l'emploi, ainsi que sur les moyens à y consacrer. À ce titre, la SPP est chargée de proposer au conseil d'administration les orientations et priorités de formation pour la branche professionnelle qu'elle représente. De même, elle propose au conseil d'administration des critères de prise en charge qui lui sont propres.

Concernant l'apprentissage, la SPP peut être à l'initiative de projets propres qui se distinguent de ceux d'une autre branche.

Cette architecture ménage les particularités des branches avec une autonomie encadrée par les exigences de gestion du conseil d'administration.

Chaque SPP compte un(e) président(e) et un(e) vice-président(e).

Les modalités de fonctionnement et de prise en compte de ces orientations et priorités sont décidées par le conseil d'administration du FAFIH et inscrites dans ses statuts et son règlement intérieur.

Article 18

Comité de liaison interbranches

Le comité interbranches est un organe technique chargé de rassembler les propositions des SPP relatives aux dispositifs de formation et critères de prise en charge des formations.

Il porte à la connaissance du conseil d'administration toute question intéressant l'emploi et la formation spécifique à chaque branche ou présentant un intérêt commun pour deux ou plusieurs SPP.

La composition, les missions et modalités de fonctionnement du comité interbranches sont précisées dans les statuts et le règlement intérieur de l'OPCA.

Article 19

Gouvernance régionale : les commissions régionales paritaires emploi et formation (CRPEF)

Chaque branche est, à sa demande, représentée en région au sein des CRPEF.

Les CRPEF ont, notamment, pour mission de faciliter les relations avec les institutionnels de terrain publics ou privés. Il s'agit de permettre la conclusion de partenariats qui optimisent l'accès à des financements complémentaires relatifs à tous projets intéressant l'emploi et la formation.

À la date de signature du présent accord, 24 CRPEF sont réparties sur l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que dans les DOM.

Le FAFIH assure directement la gouvernance des CRPEF. Celles-ci n'étant pas dotées d'une personnalité juridique propre, elles déclinent en régions les politiques de branches sous la responsabilité du conseil d'administration, et proposent des projets régionaux intéressant l'emploi et la formation.

Elles disposent d'un pouvoir consultatif et de proposition et ont pour mission de mettre en œuvre la politique générale du secteur en l'adaptant aux particularités régionales. Elles sont des interlocuteurs reconnus auprès des instances régionales compétentes dans le champ de la formation professionnelle.

L'ancrage territorial des CRPEF renforce la capacité de proposition de l'OPCA/OCTA auprès des conseils régionaux.

Ainsi, les CRPEF ont en charge les dossiers relatifs à l'apprentissage et plus particulièrement les relations avec les conseils régionaux. Cette relation avec les Conseils Régionaux sur l'apprentissage est complémentaire à celle exercée par les représentants paritaires régionaux qui siègent dans les conseils de perfectionnement des CFA, ce qui leur donne une bonne maîtrise de l'apprentissage en régions.

Les CRPEF ont la responsabilité éligible des cartes régionales de formation et de l'élaboration des listes régionales des formations au CPF via les COPAREF ; elles décident, par délégation du conseil d'administration et pour certaines branches, de l'accréditation des organismes de formation susceptibles de conduire des stagiaires à l'obtention d'un CQP.

Elles peuvent contractualiser, par délégation du conseil d'administration, des partenariats régionaux et initier des projets territoriaux à partir des besoins identifiés par les branches sur le terrain.

Leur connaissance du terrain leur permet aussi d'être à l'initiative ou associés à des projets sur l'emploi.

Cette capacité de négociation a pour objectif de démultiplier sur le terrain les actions de formation et d'apporter des ressources financières complémentaires.

Elle participe aussi à la visibilité du secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités du tourisme, qui est souvent le premier employeur territorial.

Ces différentes instances travaillent pour les entreprises et les salariés afin de favoriser leur emploi et le développement des compétences en ménageant les singularités de branche mais dans une vision globale de la mobilité et de l'emploi au sein de la filière tourisme.

CHAPITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 20

Demande d'extension

Les parties signataires déposent, une demande d'extension de l'accord auprès de l'administration du travail.

Article 21

Applicabilité

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur 1 jour franc après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension, et s'applique à partir de cette date.

Le présent accord peut être complété par des accords de branche ou par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentant une activité qui relève du champ d'application du présent accord-cadre mais qui n'est pas encore couverte par une convention collective,

Les accords de branche ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable.

Article 22

Modification. – Dénonciation

Le présent accord ne pourra être modifié que par un avenant négocié entre les parties signataires. Seules les organisations signataires sont habilitées à signer l'avenant modifiant l'accord.

La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée à chacune des parties avec un préavis de 12 mois calendaires.

Article 23

Dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions stipulées à l'article L. 231-6 du code du travail. Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 26 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I
CHAMP D'APPLICATION

Hôtels avec ou sans restaurant	NAF 55.10Z
Restaurants et cafés-restaurants de type traditionnel Restauration ferroviaire, maritime et aérienne, catering	NAF 56.10A
Cafétérias et activités du même type	NAF 56.10B
Cantines, restaurants d'entreprises, cuisines centrales assurant la préparation de repas destinés à un ensemble fermé de cantines	NAF 56.29B
Restauration collective sous contrat, préparation de repas dans les cuisines centrales pour le compte de tiers assurant la fourniture de ces repas	NAF 56.29A
Traiteurs-organisateurs de réceptions	NAF 56.21Z
Cafés, débits de boissons associés ou non à une autre activité, cafés-tabacs	NAF 56.30Z
Centres de bowling	NAF 93.11Z
Voitures-lits et couchettes	NAF 55.90Z
Établissements de thalassothérapie	NAF 96.04Z
Casinos jeux	NAF 92.00Z

Brochure n° 3333

Convention collective nationale
IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE

ACCORD DU 30 JUIN 2017
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI
NOR : ASET1750886M
IDCC : 2198

Entre
UPECAD

D'une part, et
FNECS CFE-CGC
FS CFDT
USN VAD CFE-CGC

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, il a été décidé de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation partant du fait de la nécessité d'actualiser le dialogue social au sein de la branche, afin qu'elle puisse exercer pleinement les missions qui lui sont confiées par le législateur.

Article 1^{er}

*Commission paritaire permanente de négociation
et d'interprétation (CPPNI)*

Article 1.1

Missions d'intérêt général

La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise en matière de durée du travail, répartition et aménagement du temps de travail, repos et jours fériés, congés payés et autres congés et compte épargne-temps, et en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle peut formuler des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ce rapport est effectué selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires. Le cas échéant, un accord définira les conditions dans lesquels sont exercées ces prérogatives.

4. Elle a pour mission de définir par la négociation les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant du champ d'application de la branche professionnelle, notamment en matière de salaires minima, d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de travailleurs handicapés, de formation professionnelle et d'apprentissage, de classifications et d'épargne salariale.

5. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

6. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Article 1.2

Secrétariat et transmission des accords d'entreprise

Les noms et coordonnées des membres de la commission paritaire sont communiqués au secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission se chargera de l'envoi des convocations par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courriel quand ce dernier a été communiqué.

Le secrétariat de la commission ainsi que l'adresse postale à laquelle les accords d'entreprise visés à l'article 1.1 du présent accord pourront être transmis est la suivante :

UPECAD

Secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

40, rue Eugène-Jacquet

59700 Marcq-en-Barœul

L'adresse électronique est : cppni-vad@citeonline.org.

Article 1.3

Réunions de la commission paritaire

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire en vue des négociations de branche obligatoires. Pour ce faire, elle définit son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-19 du code du travail, pour pouvoir être étendus, les accords collectifs de branche, leurs avenants ou annexes, devront avoir été négociés et conclus au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Article 1.4

Composition de la commission

Elle est composée de représentants patronaux de l'UPECAD et de représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle et comprend, conformément à l'article 14 de la convention collective, 5 personnes par organisation syndicale représentative et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

Article 1.5

Modalités de vote

En dehors des réunions paritaires de négociations, la CPPNI pourra être amenée à prendre des décisions par vote.

Il est convenu que des modalités particulières de vote pourront être arrêtées, par commun accord des parties en présence, avant toute prise de décision.

Article 2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 3

Dépôt de l'accord et extension

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 30 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3333

Convention collective nationale
IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE

ACCORD DU 30 JUIN 2017
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1750883M

IDCC : 2198

Entre

UPECAD

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

USN VAD CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En 2013, la branche de la vente à distance a signé un accord relatif au contrat de génération. L'objectif à l'époque était de prolonger la réflexion sur l'emploi des seniors, tout en l'adaptant à la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, c'est-à-dire en prenant en considération les jeunes et leur intégration dans l'entreprise.

Ces enjeux étant toujours présents aujourd'hui, corrélés à l'importance que revêtent la gestion et de la transmission des compétences, les partenaires sociaux ont souhaité renouveler cet accord.

À ce titre, il est rappelé que les entreprises d'au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés sont soumises par l'article L. 5121-9 du code du travail à une pénalité lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe portant sur le contrat de génération ou à défaut d'accord, par un plan d'action.

Par souci de cohérence avec les priorités d'action déterminées au niveau de la branche, elles demandent à ces entreprises, en fonction du contexte qui leur est propre de prendre en compte dans leur négociation sur le contrat de génération et les plans d'actions qu'elles sont conduites à élaborer, les domaines d'action et les indicateurs, visés par le présent accord.

L'analyse du bilan à fin 2015 de l'accord du 18 novembre 2013 fait notamment ressortir que :

- l'objectif à fin 2016 de progression des effectifs de la classe d'âge des 55 ans et plus, fixé par les partenaires sociaux à + 12 %, soit 3 380, est largement dépassé puisque cette population représente 15 % des effectifs 2015, soit 4 728 ;
- l'objectif à fin 2016 de porter à 6 % le taux d'embauches de salariés de 55 ans et plus semble difficilement atteignable au regard des besoins en compétences dédiées au e-commerce qui ciblent plus particulièrement une population jeune ;
- avec une progression de 2,3 % par rapport à 2012, la part des jeunes de moins de 26 ans représente 8 % à fin 2015, pour un objectif à fin 2016 de 10 %.

Les parties au présent accord partagent la nécessité de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, en prenant appui sur les compétences et savoir-faire des salariés les plus âgés et affirment leur volonté de définir une politique de l'emploi basée sur l'alliance des générations en assurant la transmission des compétences entre les jeunes et les salariés âgés.

Le présent accord constitue pour les PME et des TPE, une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés, et pour mettre en œuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges.

Pour atteindre ces résultats, les parties signataires décident de prendre des engagements en faveur :

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

Le préalable au présent accord de contrat de génération a été l'occasion d'une analyse et d'un partage des éléments de situation recueillis dans le cadre d'un diagnostic préalable et d'un réexamen des pratiques en matière d'emploi, dans la branche de la vente à distance.

Article 1^{er}

Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises telles que définies à l'article 1^{er} « champs d'application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD) hormis celles ayant un effectif de 300 salariés ou plus ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés dans la mesure où ces dernières ont l'obligation de négocier à leur niveau un accord relatif au contrat de génération, ou d'établir un plan d'action.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de répondre au triple objectif :

- de faciliter l'intégration des jeunes à un emploi en CDI ;
- de favoriser et maintenir l'emploi des salariés âgés ;
- d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Article 3

Diagnostic préalable

Un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés a été réalisé au niveau de la branche.

Le diagnostic porte sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et leur place respective dans la branche ;
- les prévisions de départ à la retraite ;

- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés de la branche ;
- les conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité.

Ce diagnostic s'est appuyé sur les données disponibles en matière d'emploi résultant notamment des travaux de l'observatoire prospectif du commerce.

C'est sur la base de ce diagnostic préalable et de constats partagés que les signataires du présent accord conviennent des modalités de mise en œuvre suivantes.

Article 4

Bénéficiaires des contrats de génération

Les salariés concernés par le contrat de génération se définissent comme suit :

Les « jeunes » :

Les « jeunes » sont les actifs de moins de 26 ans.

Les jeunes de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés.

Les « salariés âgés » :

Sont considérés comme « salariés âgés » :

- les salariés en poste d'au moins 57 ans ;
- les salariés embauchés à partir de 55 ans ;
- les salariés reconnus travailleurs handicapés à partir de 55 ans.

Article 5

Mesures prises au niveau de la branche

À partir de l'analyse du diagnostic les parties au présent accord ont décidé des mesures suivantes :

Considérant la typologie de la branche, les parties au présent accord avaient souhaité dans l'accord de novembre 2013, en concertation avec leur OPCA, pouvoir mettre à disposition des outils de GPEC destinés à favoriser la transmission des savoirs et la coopération intergénérationnelle.

Considérant que ce sujet est toujours d'actualité, La branche s'engage à mobiliser les entreprises sur ce sujet et fera une nouvelle communication des outils qui avaient à l'époque étaient élaborés et qui figurent à l'annexe 3 du présent accord.

Article 5.1

Insertion durable des jeunes dans la branche

a) Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée

Au 31 décembre 2015 les salariés âgés de moins de 26 ans représentent 8 % des effectifs globaux de la branche soit 2 521 salariés.

Les données chiffrées fournies par le diagnostic font apparaître une progression de 2,3 % de la part des moins de 26 ans dans les effectifs de la branche par rapport à 2012.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la part des jeunes dans la structuration des effectifs globaux de la branche et du renouvellement des compétences qui en découle. Elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces dernières années et le contexte économique qui reste incertain et fragile, sur un objectif global de 10 % en CDI de jeunes visés à l'article 4.

Afin de parvenir à cet objectif et favoriser l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération, les parties signataires décident de mener des opérations qui visent à renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes notamment en participant à des salons professionnels de recrutement.

Objectif : faire progresser la part des moins de 26 ans à 10 % des effectifs globaux à fin 2020.

b) Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Intégration :

Les signataires considèrent que la branche peut avoir, particulièrement auprès des TPE-PME et dans le domaine de l'intégration des jeunes et de sa réussite, un rôle important.

Les parties signataires du présent accord sont convaincues que le premier contact avec l'entreprise et la qualité de l'accueil sont déterminants.

Dans ce cadre un temps privilégié d'accueil doit être réservé au jeune embauché pour présenter l'entreprise et lui remettre les documents nécessaires à sa bonne intégration.

Les objectifs majeurs d'un parcours d'intégration sont la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et sa bonne insertion dans l'entreprise. Le parcours doit donc être structuré en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer des outils adaptés pour y parvenir.

Le parcours d'intégration type, figurant en annexe IV au présent accord, doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

La branche s'engage à mettre en place une nouvelle diffusion du modèle de livret d'accueil qui aidera l'entreprise à construire un parcours d'accueil pour les jeunes embauchés afin de leur permettre de bénéficier rapidement des éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise. Il appartiendra à chaque entreprise de le personnaliser en fonction de ses propres caractéristiques.

La branche mettra à disposition des entreprises l'ensemble des outils et supports de communication dont elle dispose pour optimiser l'information des jeunes sur la profession, exemple : cartographie des métiers...

À ce titre, il sera notamment adressé le lien vers la cartographie dynamique des métiers : <http://vad.forco.org/> qui permet d'avoir une vision globale de l'ensemble des métiers existants au sein de la branche professionnelle.

Il est donc demandé aux entreprises de mettre ce lien internet dans le livret d'accueil afin que les nouveaux entrants puissent avoir connaissance des différentes activités et postes, et ce, afin qu'ils puissent avoir une vision de ce qu'ils pourraient être amenés à vouloir exercer comme métiers au cours de leur carrière professionnelle. La finalité étant de les inciter à rester dans le secteur professionnel de la vente à distance en démontrant que le secteur est riche d'opportunités.

Formation :

Afin d'apporter aux jeunes en recherche d'emploi les compétences attendues par les entreprises, la branche a identifié les métiers porteurs, les a présentés au conseil d'administration de l'OPCA pour validation et de ce fait rendus éligibles à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : action collective ou individuelle (financement assuré par des fonds mutualisés) (la liste des métiers éligibles à la POE est jointe en annexe V).

Les entreprises veilleront, dans l'élaboration de leur plan de formation, à répartir équitablement les actions de formation sur l'ensemble des classes d'âges, y compris les jeunes.

Accompagnement :

Les parties précisent que compte tenu de l'utilisation du terme « référent » dans l'accord classification du 24 juin 2011 et du sens donné à ce terme, le référent au sens du contrat de génération sera intitulé accompagnant.

Chaque jeune sera accompagné pendant la période d'essai par un salarié accompagnant. L'accompagnant suivra au maximum deux jeunes et sera choisi parmi les candidats au volontariat dès l'entrée du salarié.

Sa mission ne pourra être exercée sur une période inférieure à 2 semaines.

Le salarié accompagnant choisi sera informé de son rôle et des moyens mis à sa disposition pour réaliser cette mission.

Une fiche d'information lui sera remise (fiche qui sera réalisée par la profession : annexe VI).

Lors de l'entretien de désignation, l'accompagnant évoquera avec son manager son organisation en termes de temps de travail. Un point sera fait périodiquement puis lors de l'entretien annuel afin d'évoquer la mission et son impact sur la charge de travail.

c) Modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le salarié accompagnant portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le jeune

Des entretiens réguliers et spécifiques, permettent de mieux appréhender la culture de l'entreprise, ses normes ainsi que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi les parties signataires conseillent aux entreprises que les premiers mois du collaborateur soient rythmés par des entretiens au moins mensuels du jeune avec son supérieur hiérarchique et/ou son accompagnant.

Le schéma d'intégration prévu en annexe IV du présent accord intégrera ces mesures d'accompagnement spécifique que l'entreprise adaptera en fonction de sa taille de ses spécificités organisationnelles et humaines.

Les parties précisent que lors de l'entretien avec le hiérarchique, l'accompagnant n'évalue pas les compétences du jeune.

La branche mettra à disposition des entreprises un modèle de grille d'entretien (fiche 5 de la boîte à outils) pour le jeune, à compléter par l'entreprise en fonction de ses caractéristiques. L'entreprise pourra y mentionner la programmation des entretiens de suivi et leurs modalités, les savoir-faire et les compétences à maîtriser, la programmation du planning d'acquisition, le bilan des acquis lors de chaque rencontre.

Dans le cas où le jeune poursuivrait des études en parallèle, l'entreprise veillera à aménager le temps de travail de la période d'examens et celle qui précède.

d) Perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et stagiaires

Perspectives de développement de l'alternance et modalités d'accueil des alternants :

1. Développement de l'alternance

Depuis 2016, dans le cadre de la réforme de l'apprentissage, les entreprises ne disposent plus que d'un seul interlocuteur pour la collecte de la taxe. Ce dernier pourra être un organisme national ou un organisme collecteur régional interconsulaire.

Afin de renforcer l'optimisation des fonds pour financer des établissements d'enseignement et des centres de formation d'apprentis qui préparent les jeunes aux métiers qui répondent aux besoins des

entreprises du commerce, la branche va communiquer avec le FORCO pour inviter les entreprises du secteur à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA de branche.

La finalité étant d'avoir une politique de branche en matière d'apprentissage proactive.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche pourront décider, dans le cadre des réunions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de l'attribution des fonds laissés libres par les entreprises.

Pour ce faire, des critères d'attribution vont être définis paritairement et une attention particulière se portera sur la qualité des formations et le suivi des apprentis.

Dans ce cadre, chaque année, les deux centres d'apprentissages qui auront le plus bénéficié des fonds libres viendront faire une présentation de l'utilisation des fonds qu'ils auront perçus au cours de l'année précédente.

Les parties rappellent l'existence du portail de l'alternance : www.alternance.emploi.gouv.fr/.

Site qui répond à une mission de service public consistant notamment à simplifier les services rendus au public en vue de conclure un contrat, être le point d'entrée d'une information fiable et complète sur l'alternance.

2. Modalités d'accueil des alternants

L'entreprise mettra en place, pour les jeunes alternants, le parcours d'accueil des jeunes embauchés.

Modalités de recours aux stages, et accueil des stagiaires

De façon à promouvoir une offre qualitative de stages, la branche demande aux entreprises qui accueillent des stagiaires de mettre à l'ordre du jour de l'une des réunions de managers, une fois par an, la question des stages et les propositions de postes ouverts aux stagiaires avec les missions qui pourraient leur être proposées.

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur les conditions d'accueil du stagiaire en leur rappelant que lors de l'entrée du jeune, un temps doit être réservé à la présentation de l'entreprise et du service qu'il va intégrer.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, chacun des stagiaires présents dans l'entreprise, et à venir, se verra remettre le livret d'accueil de l'entreprise ou proposé par la branche (fiche 3 de la boîte à outils).

Intégration des alternants dans l'entreprise

Conscient de la valeur que représente le parcours d'un jeune en alternance dans l'entreprise et de l'implication de chacune des parties au contrat, les signataires demandent aux entreprises de privilégier chaque fois que possible l'embauche immédiate du jeune dans l'entreprise. À défaut, de s'engager à l'égard des jeunes qui le souhaitent, à conserver leur CV pendant 12 mois et à leur proposer les postes disponibles correspondant à leurs compétences.

Mobilisation d'outils existants dans les entreprises et permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes

Les parties rappellent l'existence du site www.actionlogement.fr qu'elles estiment être un véritable outil d'accompagnement des jeunes dans la recherche d'un logement. Les services ressources humaines des entreprises ou les personnes dédiées à la gestion du personnel s'engagent à communiquer l'existence de ce site auprès des jeunes salariés.

Ceux-ci s'engagent également à faciliter la compréhension des jeunes, intégrant la branche, sur les services et produits liés au logement (type LOCA-PASS, SECURI-PASS...), afin de faciliter ainsi leur prise de fonction.

Les parties signataires rappellent l'existence des crèches interentreprises qui peuvent favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et incitent les entreprises à se rapprocher des dispositifs existants sur le territoire ; elles rappellent le site des allocations familiales dédié à la garde d'enfant : www.mon-enfant.fr.

Les parties signataires proposent que les différents sites internet évoqués ci-dessus soient repris dans le livret d'accueil.

Article 5.2

Engagement en faveur de l'emploi des salariés âgés

En fonction des résultats du diagnostic préalable, les parties signataires du présent accord s'engagent sur les objectifs suivants :

a) Objectifs chiffrés de l'entreprise en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Dans l'accord senior de 2013, les parties avaient fixé un objectif chiffré global de maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus. C'est ainsi qu'elles se sont engagées à faire progresser les effectifs au 31 décembre 2012, de la tranche d'âge.

des 55 ans et plus maintenus dans l'emploi à l'issue de la période triennale de 12 %, soit 3 380 (base panorama 2012).

La profession veut participer aux actions de promotion pour le travail des seniors et souhaite leur ouvrir un certain nombre de ses recrutements. L'engagement de la profession, en matière d'embauche, porte sur les CDD et les CDI.

Les parties constatent qu'au 31 décembre 2015, la part des embauches des salariés de plus de 55 ans est estimée à 1,4 % du total des embauches dans la branche. Les parties s'engagent à ce que les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 3 % des embauches à horizon 2020.

En ce qui concerne le maintien en activité des seniors, elles prennent l'engagement de faire progresser les effectifs de la tranche d'âge 55 ans et plus maintenus dans l'emploi à l'issue de la période triennale de 10 %.

b) Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité :

En 2016 un référentiel de branche sur la pénibilité a été élaboré.

L'objectif était d'accompagner les entreprises de la vente à distance dans une démarche d'évaluation des risques et plus particulièrement d'identification des facteurs de pénibilité en identifiant par métier, dans un premier temps, les facteurs de pénibilité qui les concernent puis, dans un second temps, en proposant des mesures de prévention appropriées pour chacun de ces métiers.

Au-delà de la cotation des emplois/activités au regard des seuils définis par décret, le référentiel est un outil d'aide aux entreprises de la branche dans leur démarche de prévention et préconise des pistes d'amélioration et de prévention de la pénibilité pour chaque facteur de risque.

Le 29 mars 2017, ce référentiel est passé devant le conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) qui l'a validé ; le 5 mai 2017 est paru au *Journal officiel* de la République Française l'arrêté d'homologation du référentiel par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et celui des affaires sociales et de la santé (NOR : ETST1713229A).

Cependant, indépendamment de l'homologation, la branche demande aux entreprises de s'inspirer des outils figurant dans le référentiel, notamment ceux ayant pour finalité la prévention des risques professionnels dès lors qu'elles ont des postes exposés à des facteurs de pénibilités.

Le référentiel est téléchargeable à cette adresse :

<http://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques/prevention-de-la-pénibilité/referentiels-professionnels-de-branche-homologues-10715/article/referentiels-professionnels-de-branche-homologues>

Les parties signataires soulignent aussi que la formation permet une adaptation aux évolutions du métier et une plus grande professionnalisation, éléments indispensables aujourd'hui pour répondre aux besoins de qualité et réduire les facteurs de pénibilité. Le maintien dans une activité professionnelle est en effet conditionné :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;
- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;
- à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ou imagine ;
- par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

Les parties signataires rappellent que la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il est important tant pour l'entreprise que pour le salarié de poursuivre le développement de ses compétences à tout âge.

Elles soulignent qu'un salarié s'engage plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses connaissances s'il a déjà suivi des formations une fois entré dans la vie active.

Afin de permettre aux salariés des entreprises d'évoluer plus facilement, les parties signataires soulignent la nécessité d'anticiper les évolutions de carrière.

Par ailleurs, la branche demande aux entreprises d'apporter une vigilance toute particulière aux postes présentant des contraintes particulières accentuées par le phénomène de vieillissement. Elle préconise notamment une priorité au changement d'affectation lorsque des salariés âgés sont affectés à des postes pénibles identifiés dans l'entreprise ; ils bénéficient, sous réserve d'une validation des aptitudes requises, d'une priorité d'affectation à d'autres postes de qualification équivalente.

De la même façon, elle préconise, pour ces mêmes salariés, que soit étudiée leur demande de bénéficier du dispositif de retraite progressive qui permet de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la sécurité sociale tout en exerçant une activité à temps partiel.

c) Des actions pertinentes dans les domaines suivants

1. Actions dans le domaine de l'anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion active des âges

La branche s'engage à sensibiliser les entreprises sur l'ensemble des dispositifs et financements relatifs à l'évolution professionnelle dans la perspective d'assurer la plus grande compatibilité de leur futur parcours professionnel avec l'évolution de leurs capacités physiques.

2. Organisation de la coopération intergénérationnelle

La branche mettra à disposition des enseignes un document spécifique relatif aux clés de compréhension des jeunes (fiche 1 de la boîte à outils).

3. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

La branche mettra en place un document de synthèse des dispositifs mobilisables sur l'aménagement des fins de carrière (fiche 9 de la boîte à outils).

Les entreprises proposeront à tous les salariés, à partir de 57 ans, un entretien de dernière partie de carrière.

L'entretien aura lieu avec le hiérarchique ou le responsable des ressources humaines. Il aura pour objet d'envisager le poste de travail tel qu'il est actuellement tenu par le salarié et de l'analyser au regard de sa compatibilité avec l'évolution des capacités physiques du salarié afin de prendre toute mesure d'aménagement nécessaire pour le conserver dans l'emploi.

Les entreprises s'efforceront de proposer des dispositifs d'aménagement du temps de travail, par le recours au temps partiel, des salariés ayant atteint un certain âge, dès lors que l'organisation de l'entreprise le permet.

Les entreprises ayant mis en place un compte épargne-temps (CET) pourront avec l'accord du salarié l'utiliser afin de favoriser des aménagements du temps de travail des salariés concernés.

Article 5.3

Transmission des savoirs et des compétences

La mise en place d'outils permettant la transmission de savoirs et de compétences est stratégique et indispensable à la pérennité des entreprises de la branche.

En conséquence, la branche a souhaité mettre en place deux outils spécifiques :

- « l'échange de savoirs et de compétences du senior vers le jeune, du jeune vers le senior », ainsi que les clés pour constituer un binôme gagnant-gagnant (fiche 4 de la boîte à outils) ;
- le passeport emploi formation permettant aux salariés de capitaliser les savoirs et formations acquis tout au long de sa vie professionnelle (fiche 7 de la boîte à outils).

Par ailleurs si le binôme devait faire l'objet de dysfonctionnement et devait se séparer, des pistes d'orientation seraient proposées pour aider l'entreprise et le salarié concerné à rebondir (fiche 12 de la boîte à outils).

La branche s'engage à valoriser le dispositif « tuteur pro » proposé par le FORCO.

Article 5.4

Outils d'aide à la gestion des âges

L'accord de branche comporte en outre des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

La branche souhaite mobiliser les interlocuteurs du FORCO pour accompagner les PME dans un dispositif de GPEC.

Article 5.5

Engagement en faveur de l'égalité professionnelle

L'ensemble des engagements définis au présent accord doivent s'inscrire dans le respect :

- des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ;
- de mixité des emplois ;
- et d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

Les entreprises devront rechercher, au moment de leur recrutement, l'équilibre entre les hommes et les femmes permettant d'obtenir la mixité dans la composition des équipes.

Les parties signataires soulignent la nécessité de garantir une égalité d'accès à tout poste de l'entreprise, et notamment l'accès aux postes de catégorie techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Les critères de promotion doivent donc être identiques pour l'ensemble des salariés, qu'ils soient femmes ou hommes, jeunes ou seniors.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience.

Afin que ces mesures soient parfaitement intégrées dans les entreprises, ces thèmes seront abordés au moins une fois par an entre la direction de l'entreprise et les managers.

De la même façon, ce sujet sera abordé lors de la consultation annuelle du comité d'entreprise sur la politique sociale.

Article 6

Mise en œuvre de l'accord de branche

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre :

Les différentes mesures prévues par le présent accord devront être mises en œuvre dans le délai de 3 ans que couvre l'accord ;

Compte tenu du délai de mise à disposition des données consolidées au niveau de la branche, l'atteinte des objectifs fixés au terme du présent accord ne pourra effectivement être analysée qu'à partir de 2020 ;

La mise en œuvre des mesures prévue fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la branche.

Application des mesures de l'accord :

Le suivi de l'accord s'opérant sur la base des données consolidées de l'ensemble des entreprises de la branche au niveau national, les parties signataires demandent aux entreprises de plus de trois cents de s'inspirer dans leurs accords sur le contrat de génération ou dans leur politique de l'emploi, des mesures prises dans le cadre du présent accord et de permettre ainsi à la branche de tenir avec succès ses engagements.

Article 7

Modalités de publicité de l'accord auprès des salariés

Le présent accord est mis à disposition des entreprises et des organisations syndicales sur le site internet de la VAD. Il sera mentionné sur le tableau d'affichage de l'entreprise et sera mis à disposition des salariés qui en font la demande.

Article 8

Effets particuliers de l'accord pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 et n'appartenant pas à un groupe de plus de 300

À compter de la date d'extension du présent accord ces entreprises pourront bénéficier d'une aide financière sous condition de respecter les dispositions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17 du code du travail.

Les parties rappellent que les entreprises doivent remplir des obligations particulières pour bénéficier des aides (annexe VII).

Article 9

Évaluation de l'accord de branche

Modalités de suivi de l'accord et d'évaluation des résultats :

La branche transmettra chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation, conforme aux dispositions prévues par le décret, sur la mise en œuvre de l'accord.

Article 10

Date d'application et durée de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter du 1^{er} jour qui suit l'arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur. À cette dernière date, il cessera automatiquement de produire effet.

Dès signature du présent accord, les parties signataires engagent les entreprises à mettre en place les outils mis à leur disposition par la branche.

Article 11

Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 30 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170390-001017
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
