

# 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° 2018/45 DU 24 NOVEMBRE 2018

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

(\*) Aucun texte du ministère de l’agriculture dans le *BO* n° 45.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/45

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : accord du 12 juillet 2018 relatif au financement du paritarisme .....</b>	4
<b>Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : avenant n° 48 du 12 juillet 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles pour l'année 2018 et à diverses dispositions conventionnelles.....</b>	8
<b>Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : avenant n° 49 du 12 juillet 2018 modifiant l'avenant n° 40 du 16 février 2012 relatif au remboursement des frais liés à la participation aux réunions paritaires.....</b>	13
<b>Automobile (services) : accord du 4 juillet 2018 relatif au capital de fin de carrière en cas de retraite anticipée.....</b>	15
<b>Automobile (services) : accord du 4 juillet 2018 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le deuxième semestre 2018.....</b>	17
<b>Automobile (services) : avenant n° 86 du 4 juillet 2018 relatif aux salaires minima.....</b>	46
<b>Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 119 du 8 juin 2018 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2018 .....</b>	49
<b>Bâtiment et travaux publics (ouvriers) : avenant n° 60 du 13 juin 2018 à l'accord du 31 juillet 1968 instituant le régime national de prévoyance des ouvriers et à son annexe III.....</b>	51
<b>Bois (industries) : additif n° 24 du 5 avril 2018 à l'avenant n° 9 à l'accord du 29 juin 1979 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2018 .....</b>	53
<b>Bois (industries [ouvriers]) : avenant n° 27 du 5 avril 2018 à l'accord du 16 octobre 1987 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2018 .....</b>	55
<b>Bois (industries [ETAM, cadres]) : avenant n° 25 du 5 avril 2018 à l'accord du 28 avril 1989 sur les classifications, relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2018 .....</b>	58
<b>Bois (travail mécanique, scieries) : avenant n° 21 du 5 avril 2018 à l'accord du 10 février 1992 sur les classifications, relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2018.....</b>	62
<b>Cinéma (exploitation) : avenant n° 63 du 12 juillet 2018 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> août 2018.....</b>	65
<b>Esthétique : avenant n° 1 du 21 juin 2018 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la généralisation de la couverture des frais de santé.....</b>	68
<b>Esthétique : avenant n° 18 du 5 juillet 2018 relatif aux salaires minima.....</b>	72

<b>Évaluations industrielles et commerciales (entreprises d'expertises) :</b> avenant n° 66 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 .....	75
<b>Habillement, mercerie, chaussure, jouet (commerces de gros) :</b> accord du 22 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	76
<b>Métallurgie (Charente) :</b> avenant du 20 juillet 2018 relatif aux taux effectifs garantis et à la valeur du point pour l'année 2018.....	80
<b>Métallurgie (Loiret) :</b> accord du 5 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la rémunération annuelle garantie pour l'année 2018.....	82
<b>Métallurgie (Pyrénées-Atlantiques et Seignanx) :</b> accord du 6 juillet 2018 relatif aux rémunérations effectives garanties au 1 <sup>er</sup> janvier 2018 .....	86
<b>Métallurgie (Pyrénées-Atlantiques et Seignanx) :</b> accord du 6 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> juillet 2018.....	89
<b>Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail) :</b> accord du 27 juin 2018 relatif au barème des salaires minima conventionnels .....	92
<b>Prévention et sécurité (entreprises) :</b> accord du 31 août 2018 relatif aux négociations annuelles obligatoires .....	95
<b>Prévention et sécurité (entreprises) :</b> avenant du 31 août 2018 à l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles.....	100
<b>Sport :</b> avenant n° 134 du 26 juin 2018 relatif aux CQP baseball softball cricket (annexe 1 de la convention).....	103
<b>Sport :</b> avenant n° 135 du 26 juin 2018 relatif aux salaires.....	105

Brochure n° 3076

**Convention collective nationale**

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

ACCORD DU 12 JUILLET 2018  
RELATIF AU FINANCEMENT DU PARITARISME  
NOR : ASET1851099M  
IDCC : 1686

Entre :  
FENACEREM ;  
FEDELEC,

D'une part, et  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le développement des thèmes de négociation de branche, les rôles assignés à la branche, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, et l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 nécessitent de doter la branche de moyens permettant aux partenaires sociaux de remplir pleinement ces missions dans l'intérêt des salariés et des entreprises de la branche.

Les moyens nécessitent, indépendamment des dispositions déjà existantes (remboursement des frais de déplacement, réunions préparatoires...) la mise en place d'un financement dédié au fonctionnement du paritarisme de branche.

Les références aux fonctions contenues dans le présent accord et dans les statuts de l'association de gestion du paritarisme dans les commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager s'entendent ou au masculin ou au féminin.

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

*Champ d'application*

Ce dispositif concerne toutes les entreprises comprises dans le champ d'application professionnel tel que défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective et géographique tel que précisé par le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail sans exclusion.

## **Article 2**

### *Financement du paritarisme*

#### **2.1. Principe**

Les moyens financiers mis en place dans le cadre du financement du paritarisme sont assurés par le versement d'une contribution annuelle conventionnelle à la charge des entreprises de la branche. Cette contribution est assise sur la masse salariale brute annuelle telle qu'elle est définie par la contribution à la formation professionnelle continue.

#### **2.2. Montant**

Le montant de cette contribution est fixé à 0,02 % de cette masse salariale (hors charges sociales) sans que son montant par entreprise ne soit inférieur à 50 € par an.

Ce montant pourra être révisé par avenant au présent accord conclu par la CPPNI selon les résultats constatés lors des différentes collectes.

#### **2.3. Modalités de la collecte**

La collecte sera appelée pour l'année N sur la base des salaires de l'année N – 1. Pour la première année de collecte, en 2019, la contribution sera assise sur la masse salariale brute 2018.

## **Article 3**

### *Répartition de la collecte*

Le montant total de la collecte sera réparti selon les modalités suivantes :

1° 15 % au profit de l'association dédiée à la gestion du paritarisme.

2° 40 % au profit des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Cette répartition est faite de manière égalitaire entre ces organisations syndicales de salariés.

3° 45 % pour les organisations patronales représentatives au plan de la branche. Cette répartition est faite de manière proportionnelle entre ces organisations patronales.

## **Article 4**

### *Affectation de la contribution*

La contribution sert au financement des frais de fonctionnement en rapport avec les instances de branche et aux moyens attribués aux organisations syndicales représentatives salariales ou patronales.

#### **4.1. Frais de fonctionnement**

La contribution est destinée sur le pourcentage défini à l'article 3.1° au financement :

- du fonctionnement des différentes commissions prévues conventionnellement, sauf celles déjà financées par d'autres sources (frais de secrétariat, frais de fonctionnement, frais d'études, documents de travail, rapports...) ;
- des frais de formation des membres des différentes commissions dès lors que ces formations sont en rapport avec les travaux des commissions ;
- des frais de structure de l'association de gestion du paritarisme ;
- des frais de gestion et de collecte ;
- de tout ce qui pourrait être utile à la promotion de la branche, aux différents métiers de la branche et à la communication auprès des entreprises et des salariés de la branche.



## 4.2. Moyens attribués aux organisations syndicales et patronales

La contribution est également destinée à permettre, sur la partie réservée à l'organisation patronale :

- les remboursements aux entreprises des frais selon les barèmes conventionnels ou des barèmes appliqués dans l'entreprise s'ils sont plus favorables (frais de déplacement, de repas et d'hébergement exposés par les représentants de la délégation patronale et des délégations salariales à l'occasion de la participation aux réunions des différentes commissions créées au niveau de la branche au plan national). L'employeur fait l'avance de ces frais et est ensuite remboursé par le fonds de gestion sur justificatifs ;
- le remboursement aux entreprises de la rémunération et des charges sociales y afférentes correspondant au temps tel que défini par l'article 4.3 de la convention collective passée par les salariés de ces entreprises et les représentants de la délégation patronale aux différentes commissions créées au niveau de la branche au plan national, ce temps étant considéré comme temps de travail effectif. Le salaire mensuel de référence servant au calcul de ce remboursement est, en tout état de cause, limité à trois fois le montant mensuel de sécurité sociale.

Sur la partie réservée à l'organisation patronale et aux organisations syndicales de salariés :

- la participation aux frais de structure des organisations syndicales représentatives au sens de la loi du 8 août 2016, tant salariales que patronales, et l'attribution des moyens à ces organisations contribuant au développement de l'exercice du syndicalisme et à la promotion des actions au service des entreprises et des salariés de la branche.

## Article 5

### *Le fonds de gestion du paritarisme*

#### 5.1. Création d'une association de gestion du paritarisme

Le fonds de gestion du paritarisme dans les commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager prend la forme d'une association de gestion permettant notamment :

- le recours à des experts, spécialistes sur diverses questions intéressant les travaux des différentes commissions créées dans la branche ;
- la réalisation d'études de branche ou tout autre rapport intéressant la branche ;
- la mise en place des actions d'information au sein de la branche sur la négociation collective et sur les accords applicables ;
- la participation des représentants aux différentes commissions de la branche au plan national ou local ;
- la préparation des documents de travail ;
- la promotion des métiers de la branche.

#### 5.2. Fonctionnement de l'association de gestion du paritarisme

##### 5.2.1. Dénomination

L'association a pour dénomination :

Son siège social est fixé et modifié conformément aux dispositions de ses statuts.

##### 5.2.2. Conseil d'administration

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre total des représentants appartenant à des organisations patronales représentatives au plan de la branche ne dépassant pas le nombre de représentants du collège salariés.

### 5.2.3. Présidence

La présidence de l'association est assurée alternativement par chacun des 2 collèges employeurs et salariés. Le président est désigné par les membres du collège auquel il appartient. Le vice-président est désigné parmi les membres du collège auquel n'appartient pas le président. La première présidence sera tirée au sort entre les 2 collèges.

La durée du mandat est définie par les statuts de l'association.

### 5.2.4. Trésorerie

Le trésorier est désigné par les membres du collège auquel n'appartient pas le président. Le trésorier adjoint est désigné par les membres du collège auquel appartient le président.

### 5.2.5. Réunions

Les membres du conseil d'administration se réunissent au moins deux fois par an sur convocation de la présidence.

Des réunions extraordinaires pourront également se tenir à la demande de l'un ou l'autre des deux collèges.

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté conjointement par le président et le vice-président.

Le temps passé par les participants aux réunions de l'association est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Pour les salariés rémunérés en tout ou en partie de variables, il sera tenu compte du salaire brut moyen annuel.

## Article 6

### *Dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 50 salariés*

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 7

### *Date d'effet. – Durée. – Dépôt. – Publicité*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Il sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale des relations du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 12 juillet 2018.

(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**

---

AVENANT N° 48 DU 12 JUILLET 2018  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES POUR L'ANNÉE 2018  
ET À DIVERSES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES

NOR : ASET1851097M  
IDCC : 1686

---

Entre :

FENACEREM ;

FEDELEC,

D'une part, et

CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par le présent avenant, les parties signataires ont estimé qu'elles entendaient lier les négociations salariales 2018 et l'intégration de nouvelles dispositions conventionnelles, ou modifications de celles déjà existantes. Dès lors, cet avenant comporte à la fois des dispositions relatives aux minima conventionnels, des dispositions relatives aux dons de jours, et aux jours pour événements familiaux.

CHAPITRE I<sup>ER</sup>

DISPOSITIONS SALARIALES

PRÉAMBULE

Lors de la négociation annuelle portant sur les minima conventionnels, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé l'importance de la prise en compte du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aussi bien dans les négociations de branche que dans celles des entreprises de la branche. Ils insistent particulièrement sur la nécessité de réduire les éventuelles disparités constatées lors des négociations relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

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

### *Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018*

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2018, dans les conditions définies ci-après.

Salaires minima conventionnels mensuels des ouvriers, employés, agents de maîtrise

Base mensuelle de 151,67 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 499,64	9,89
	2	1 504,77	9,92
	3	1 515,08	9,99
II	1	1 549,98	10,22
	2	1 589,41	10,48
	3	1 628,77	10,74
III	1	1 664,91	10,98
	2	1 704,22	11,23
	3	1 743,52	11,50
IV	1	1 799,95	11,87
	2	2 015,31	13,29
	3	2 228,99	14,69

Salaires minima conventionnels des cadres

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

POSITION	SALAIRE	
	Annuel	Mensuel
I	26 417,99	2 024,37
II	32 928,48	2 523,26
III	39 360,37	3 016,13
IV	45 777,69	3 507,78

## Article 2

### *Dispositions particulières aux salaires minima conventionnels des cadres position I*

Outre les dispositions qui précèdent, le salaire minimum conventionnel des cadres position I évoluera selon le tableau ci-dessous :

(Voir tableau page suivante.)

ANNÉE	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
2018	26 550,08 (salaire minimum annuel 2018 augmenté de 0,50 %)
2019	Salaire minimum annuel 2019 augmenté de 0,50 %
2020	Salaire minimum annuel 2020 augmenté de 0,50 %

Il est précisé, pour l'année 2018, que les montants ci-dessus seront calculés en tenant compte de la date d'effet du présent avenant, et au prorata pour le calcul du salaire minimum annuel.

En outre, le montant de la rémunération annuelle 2020 ne sera pas inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau IV échelon 3 de la grille de classification.

## CHAPITRE II

### DON DE JOURS

#### PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont souhaité promouvoir au sein des entreprises de la branche le dispositif relatif au don de jours de repos, que ce dispositif s'adresse à un parent d'un enfant gravement malade, ou qu'il concerne également un salarié qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

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

##### *Mise en œuvre*

Les entreprises, dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel de l'électronique et de l'équipement ménager, pourront mettre en œuvre le don de jours aux conditions prévues par le présent avenant sauf dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise.

Si l'entreprise souhaite mettre en œuvre ce dispositif, elle pourra également le faire par décision unilatérale, laquelle ne pourra modifier les dispositions ci-après que de manière favorable.

#### Article 2

##### *Bénéficiaires*

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65.1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables d'une présence soutenue et des soins contraignants. Ce même dispositif s'applique également dans les conditions de l'article L. 3142-25.1 au salarié qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, dès lors que cette personne est l'une de celle définie par l'article L. 3142-16 du code du travail.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

### **Article 3**

#### *Justifications*

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-65-2 du code du travail, la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

S'agissant de la situation du salarié qui vient en aide à l'une des personnes définies par l'article L. 3142-16 du code du travail, la demande sera accompagnée des justificatifs prévus par l'article D. 3142-8 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Jours de repos cessibles*

Le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de 6 jours par année civile, sous la forme de journées ou demi-journées. L'anonymat du (de la) donateur(trice) est garanti par l'employeur. Les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être principalement des jours de congés payés correspondant à la 5<sup>e</sup> semaine, acquis et non consommés. Il pourra aussi s'agir de JRTT, de jours affectés au CET ou de jours de repos en compensation d'heures supplémentaires... selon le système d'organisation du temps de travail en vigueur dans l'entreprise. Le salarié donateur renonce de manière définitive aux jours cédés. En outre, la cession de jours de repos est sans influence sur la durée du travail du salarié donateur(trice).

### **Article 5**

#### *Périodicité et formalisation des dons*

Des dons peuvent être réalisés pour répondre aux besoins d'un salarié qui aurait besoin de ces jours, en une ou plusieurs fois, et selon une procédure qui sera mise en place dans chaque entreprise avec l'accord de l'employeur. Les dons sont anonymes et sans contrepartie. Le salarié qui souhaitera procéder à un don de jours, en indiquera le nombre.

### **Article 6**

#### *Modalités d'attribution des jours donnés*

Le salarié qui souhaite bénéficier du dispositif du don de jours en fait la demande écrite auprès de son employeur en précisant le nombre de jours dont il souhaite être bénéficiaire, en respectant le délai de prévenance sauf urgence absolue, prévu par l'employeur. À cette demande, sont jointes les justifications définies par l'article 3 ci-avant. Un courrier transmis au salarié formalisera en réponse le nombre de jours dont il sera bénéficiaire. Les modalités d'attribution des jours seront définies dans chaque entreprise.

## **CHAPITRE III**

### **CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX**

#### **PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en conformité les dispositions de l'article 27.1 de la convention collective « Congés pour événements familiaux » avec les dispositions issues de la « loi travail » du 8 août 2016.

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

### *Événements familiaux concernés*

Dans le paragraphe *a* de l'article 27.1, les dispositions modifiées sont les suivantes :

- mariage, pacte civil de solidarité du salarié : 4 jours ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ;
- décès d'un autre ascendant ou d'un descendant autre qu'un enfant : 1 jour ; décès d'un beau-parent : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ; décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour.

À la liste des événements familiaux il est rajouté :

- décès du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin : 5 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Les autres dispositions du paragraphe *a* de l'article 27.1 demeurent inchangées.

Dans le paragraphe *b* de l'article 27.1, les dispositions modifiées sont les suivantes :

- mariage, pacte civil de solidarité du salarié : 5 jours.

## CHAPITRE IV

### DISPOSITIONS COMMUNES

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

### *Champ d'application*

Le présent avenant est applicable aux entreprises et salariés du champ d'application de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager tel que défini par son article 1<sup>er</sup>.

## **Article 2**

### *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties considèrent que les dispositions qui précèdent doivent s'appliquer aux entreprises de moins de 50 salariés dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des entreprises.

## **Article 3**

### *Durée. – Date d'effet. – Dépôt. – Extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé dans les conditions de l'article 2 de la convention collective. Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais. Par exception, les dispositions salariales contenues dans le chapitre I s'appliquent à effet du 1<sup>er</sup> mai 2018 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 juillet 2018.

(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**

---

AVENANT N° 49 DU 12 JUILLET 2018  
MODIFIANT L'AVENANT N° 40 DU 16 FÉVRIER 2012  
RELATIF AU REMBOURSEMENT DES FRAIS LIÉS  
À LA PARTICIPATION AUX RÉUNIONS PARITAIRES

NOR : ASET1851098M

IDCC : 1686

---

Entre :

FENACEREM ;

FEDELEC,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour finalité de revaloriser les frais de restauration et d'hébergement des salariés participant aux commissions prévues par la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager. Il révisé en cela l'avenant n° 40 du 16 février 2012.

CHAPITRE I<sup>ER</sup>

CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique aux employeurs et salariés tels que définis par l'article I (1.1) de la convention collective.



## CHAPITRE II

### MODALITÉS

Dans l'article 2.1 de l'avenant du 16 février 2012 après les mots « sur le vol », sont rajoutés les mots « si possible ».

Dans l'article 2.2, le chiffre 22 fois le minimum garanti, qui concerne le remboursement des frais d'hébergement, est remplacé par le chiffre 30 fois le minimum garanti.

Dans l'article 2.3, le chiffre 5 fois le minimum garanti, qui concerne les frais de repas, est remplacé par le chiffre 7 fois le minimum garanti.

## CHAPITRE III

### DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés.

## CHAPITRE IV

### DURÉE. – ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à sa date de signature pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires et à la date d'extension pour les autres.

## CHAPITRE V

### DÉPÔT. – EXTENSION

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par les dispositions légales. Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 12 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

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

---

ACCORD DU 4 JUILLET 2018  
RELATIF AU CAPITAL DE FIN DE CARRIÈRE EN CAS DE RETRAITE ANTICIPÉE  
NOR : ASET1851085M  
IDCC : 1090

---

Entre :

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

D'une part, et

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT,

D'autre part,

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue,

Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012, le 27 mars 2013, le 10 avril 2014, le 18 mars 2015, le 17 mai 2016 et le 22 mars 2017,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Droit temporaire au capital de fin de carrière*

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 2018 et au plus tard le 30 juin 2019.

Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes, par dérogation à l'article 17.1 *a du RPO* :

1° Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis de 1 ou de 2 mois découlant de la législation en vigueur ;

2° Être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;

3° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17.3 du RPO ;

4° Faire liquider ses retraites complémentaires ARRCO et, le cas échéant, AGIRC.

## **Article 2**

### *Montant du capital de fin de carrière*

Les dispositions de l'article 17.2 du RPO (calcul de l'ancienneté dans la profession), de l'article 17.3 (montant du capital de fin de carrière), de l'article 17 *bis* (dispositions transitoires) et de l'article 20 (salariés ayant travaillé à temps partiel) sont applicables aux salariés visés à l'article 1<sup>er</sup>.

## **Article 3**

### *Application du présent accord*

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus, procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'organisme liquidateur de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'organisme liquidateur, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

## **Article 4**

### *Extension de l'accord*

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. Les versements mis à la charge de l'organisme liquidateur par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Suresnes, le 4 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

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

---

ACCORD DU 4 JUILLET 2018  
RELATIF AU RNCSA ET AU RNQSA POUR LE DEUXIÈME SEMESTRE 2018

NOR : ASET1851087M  
IDCC : 1090

---

Entre :

CNPA ;

FNA,

D'une part, et

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FTM CGT,

D'autre part,

Vu l'article 1-21 b1 de la convention collective ;

Vu l'accord paritaire national du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA ;

Vu les demandes de modifications du RNQSA déposées en juin 2018 au secrétariat de la commission,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le RNCSA du 2<sup>e</sup> semestre 2018 est ci-annexé.

**Article 2**

Il est créé une filière « Services Rapides », dotée des codes « AA » et composée des 4 fiches de qualification ci-annexées.

### **Article 3**

La fiche de qualification « A.9.8 Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques » ci-annexée est créée au sein de la filière maintenance, et la fiche de qualification « B.9.5 Carrossier tôlier formeur de véhicules anciens et historiques » ci-annexée est créée au sein de la filière carrosserie-peinture.

### **Article 4**

Il est créé une fiche G.12.1 ci-annexée.

### **Article 5**

Les fiches G.6.1 et G.9.1 ci-annexées sont modifiées.

### **Article 6**

Les 7 fiches nouvelles visées aux articles 2, 3 et 4 sont repérées par leur intitulé, qui figure en caractères italiques gras. Les modifications des 2 fiches visées à l'article 5 sont repérées en caractères italiques gras dans le corps des fiches.

Fait à Suresnes, le 4 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

### 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) de maintenance automobile

(précédemment : titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) automobile)

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

(précédemment : titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) électricien(ne) automobile)

**CQP** : Opérateur service rapide

**CQP** : Mécanicien de maintenance automobile

**CQP** : Mécanicien de maintenance motocycles

**CQP** : Mécanicien cycles

**CQP** : Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels

**CQP** : Mécanicien collision

**CQP** : Tôlier ferreur

**CQP** : Peintre préparateur

**CQP** : Magasinier

**CQP** : Opérateur préparation véhicules

**CQP** : Opérateur station-service

**CQP** : Dépanneur-remorqueur VL

**CQP** : Démonteur automobile

**CQP** : Agent d'opérations location

**CQP** : Agent d'exploitation de stationnement

**CQP** : Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels

**CQP** : Opérateur vitrage

**CQP** : Débosseleur sans peinture

**CQP** : Agent technique location longue durée

## 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 :** technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile

(précédemment titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) après-vente automobile)

**CQP :** Démonteur automobile spécialiste

**CQP :** Opérateur spécialiste service rapide

**CQP :** Mécanicien spécialiste automobile

**CQP :** Mécanicien spécialiste motocycles

**CQP :** Tôlier spécialiste

**CQP :** Peintre spécialiste

**CQP :** Conseiller de vente pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur P.R.A. ou vendeur boutique P.R.A.

**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  
**CQP** : Opérateur vitrage 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.

**Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi** : Contrôleur technique automobile de véhicule léger

(précédemment en série 2 : titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : contrôleur technique automobile).

**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 P.R.A. ou vendeur boutique confirmé P.R.A.  
**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  
**CQP** : Opérateur vitrage confirmé  
**CQP** : Chargé de clientèle location longue durée.

#### 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 « 2 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** : Support à l'action managériale  
**BTS** : Assistant de manager à référentiel commun européen  
**BTS** : Gestion de la PME  
**BTS** : Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen  
**BTS** : Comptabilité et gestion des organisations (précédemment BTS Comptabilité et gestion)  
**BTS** : Négociation et digitalisation de la relation client  
**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  
**CQP** : Chef d'équipe vitrage ou chef d'atelier vitrage.

### 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

**CQP** : Conseiller commercial location longue durée.

### **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 mécatronique, parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules

**Titre de l'ISCAM** : Manager commercial de la distribution automobile

**B.A.D.G.E. 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
<b>CACES R389 :</b> – certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 1 transpalettes à conducteur porté et préparateurs de commandes au sol (levée inférieure à 1 mètre) – certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 2 chariots tracteurs et à plateau porteur de capacité inférieure à 6 000 kg – certificat d'aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 3 chariots élévateurs en porte-à-faux de capacité inférieure ou égale à 6 000 kg	Ministère du travail : direction générale du travail

CERTIFICATIONS / HABILITATIONS	AUTORITÉ LÉGITIME
<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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</li> <li>– certificat d’aptitude à la conduite en sécurité R389 chariots automoteurs de manutention à conducteur porté catégorie 5 chariots élévateurs à mât rétractable</li> <li>– 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</li> </ul>	Ministère du travail : direction générale du travail
<b>CACES R390 :</b>	
– certificat d’aptitude à la conduite en sécurité R390 grues auxiliaires de chargement de véhicules option télécommande	Ministère du travail : direction générale du travail
Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) – transport de voyageurs	Ministère des transports
Formation continue obligatoire (FCO) – transport de voyageurs	Ministère des transports
Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) – transport de marchandises	Ministère des transports
Formation continue obligatoire (FCO) – transport de marchandises	Ministère des transports
Service de sécurité incendie et d’assistance aux personnes de niveau 1 (SSIAP 1) – diplôme d’agent de service	Ministère de l’intérieur
Service de sécurité incendie et d’assistance aux personnes de niveau 2 (SSIAP 2) – diplôme de chef d’équipe	Ministère de l’intérieur
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.*

### Série vide

#### 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 (article 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 3 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  
**B.A.D.G.E** : 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<sup>er</sup> janvier 2017 ; les mentions « groupe lourd » et « 2 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 2 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.

## **Vendeur-conseil magasin des services multimarques de l'après-vente automobile**

### **1. Dénomination de la qualification :**

Vendeur-conseil magasin des services multimarques de l'après-vente automobile.

### **2. Objet de la qualification :**

Le vendeur-conseil magasin accueille les clients, apporte des conseils et commercialise les produits et services de l'entreprise, en magasin et/ou à distance (téléphone, internet).

### **3. Contenu de la qualification :**

A. – Activités concourant à la réalisation de l'accueil et de l'acte de vente :

A.1 – Activités liées à l'accueil :

- accueil et conseil de la clientèle en magasin et/ou à distance ;
- édition de la facture et encaissement simple du client.

A.2 – Activités liées à la vente en magasin :

- réception, contrôle qualitatif des produits et mise en rayon conformément aux préconisations de l'enseigne ;
- vente de produits ;
- rédaction d'un ordre de montage ;
- proposition de forfaits, d'offres promotionnelles, vente additionnelle.

A.3 – Activités liées à la vente-conseil, entretien de véhicule et services associés :

- vente de pièces de rechange ;
- recueil des informations du véhicule ;
- rédaction d'un devis ou d'un ordre de réparation ;
- proposition d'offres de services adaptés.

B. – Activités de gestion et organisation :

- classement selon les règles de l'enseigne de tous documents internes ;
- utilisation de la documentation professionnelle et commerciale ;
- transmission d'informations concernant le stock de produits selon les règles de l'enseigne ;
- participation à la réalisation des inventaires ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- application des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

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

### **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 :
  - CQP Vendeur-conseil magasin des services multimarques de l'après-vente automobile (à créer) ;
  - BEP Métiers de la relation aux clients et aux usagers.
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.



## **7. Possibilités d'évolution professionnelle :**

- verticale :
  - vendeur-conseil magasin confirmé des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AA.9.1).
- transversale :
  - voir panorama.

## **Vendeur-conseil magasin confirmé des services multimarques de l'après-vente automobile**

### **1. Dénomination de la qualification :**

Vendeur-conseil magasin confirmé des services multimarques de l'après-vente automobile.

### **2. Objet de la qualification :**

Le vendeur-conseil magasin confirmé accueille les clients, apporte des conseils et commercialise tous les produits et services de l'entreprise, en magasin et/ou à distance (téléphone, internet).

Il met en œuvre l'implantation des rayons et la présentation des offres promotionnelles.

### **3. Contenu de la qualification :**

A. – Activités concourant à la réalisation de l'accueil et de l'acte de vente :

A.1 – Activités liées à l'accueil :

- accueil et conseil de la clientèle en magasin et/ou à distance ;
- recueil des informations réclamation clients ;
- édition de la facture et de tout type d'encaissement des clients.

A.2 – Activités liées à la vente en magasin :

- réception, contrôle qualitatif des produits et mise en rayon conformément aux préconisations de l'enseigne ;
- vente de l'ensemble des produits ;
- rédaction d'un ordre de montage ;
- proposition de forfaits, d'offres promotionnelles, vente additionnelle.

A.3 – Activités liées à la vente-conseil, entretien de véhicule et services associés :

- vente de l'ensemble des pièces de rechange ;
- recueil des informations du véhicule ;
- rédaction d'un devis ou d'un ordre de réparation ;
- proposition d'offres de services adaptés.

B. – Activités de gestion et organisation :

- établissement et classement selon les règles de l'enseigne de tous documents internes ;
- utilisation de la documentation professionnelle et commerciale ;
- participation à la gestion du stock de produits selon les règles de l'enseigne ;
- réalisation des inventaires ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise ;
- application des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

C. – Activités de merchandising :

- mise en œuvre de l'implantation des rayons ;
- mise en place des promotions conformément aux préconisations de l'enseigne ;
- mise en place de la signalétique promotionnelle ;
- enregistrement des références et contrôle du prix de vente.

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

Tutorat de jeunes en formation alternée.

## **5. Classement :**

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10/11 :
  - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
  - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 *d*) de la convention collective).

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

- soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  - CQP Vendeur-conseil magasin confirmé des services multimarques de l'après-vente automobile (à créer),
  - Bac professionnel commerce,
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

## **7. Possibilités d'évolution professionnelle :**

- verticale :
  - chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AACI1).
- transversale :
  - voir panorama.

## **Chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile**

### **1. Dénomination de la qualification :**

Chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile.

### **2. Objet de la qualification :**

Le chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile assure la fonction d'encadrement de l'équipe de l'après-vente automobile. Il participe à la gestion d'un centre de services multimarques de l'après-vente automobile. Selon l'organisation, il est sous la responsabilité du directeur de site.

### **3. Contenu de la qualification :**

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

- organisation et contrôle du travail de l'équipe ;
- animation des réunions de son équipe ;
- gestion des plannings et définition des priorités de ses collaborateurs ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- réalisation des entretiens de ses collaborateurs.

B. – Activités liées à la relation client :

- accueil et conseil (y compris technique) à la clientèle ;
- réception et restitution du véhicule au client et explication de la facture ;
- vente de produits de services ;
- établissement de devis, d'ordre de réparation, d'ordre de montage ;
- fidélisation de la clientèle ;
- gestion des litiges clients ;
- encaissement.

C. – Activités liées à l'organisation et la gestion du centre :

- gestion de stock ;
- application et pilotage du merchandising ;
- suivi de l'activité ;
- déploiement des offres promotionnelles ;
- organisation des inventaires ;
- contrôle de l'application des règles d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

D. – Activités techniques :

- en appui des équipes, réalisation d'interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules. Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipement adapté ;
- en appui des équipes, pose d'accessoires sur véhicules.

### **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 3 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 :**

- par obtention de la certification suivante :
  - CQP Chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile (à créer).

### **7. Possibilités d'évolution professionnelle :**

- verticale :
  - directeur de site des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AA.C.II.1).
- transversale :
  - voir panorama.

## **Directeur de site des services multimarques de l'après-vente automobile**

### **1. Dénomination de la qualification :**

Directeur de site des services multimarques de l'après-vente automobile.

### **2. Objet de la qualification :**

Le Directeur de site des services multimarques de l'après-vente automobile encadre les activités et assure le management d'un ou de plusieurs sites, sans pour autant entraîner un commandement sur une équipe importante.

### **3. Contenu de la qualification :**

A. – Activités relatives au management d'un centre de profit :

- encadrement, management et organisation du travail des salariés du centre de profit ;
- gestion des instances représentatives du personnel, le cas échéant ;
- participation à l'élaboration, déploiement et suivi du plan de formation ;
- organisation et animation des réunions d'équipe ;
- recrutement des salariés du site.

B. – Activités commerciales :

- fidélisation, prospection et développement de la clientèle ;
- participation à la politique tarifaire de son site ;
- décision et mise en œuvre des opérations commerciales et promotionnelles de l'enseigne ;
- définition de la politique commerciale locale ;
- création et pilotage des indicateurs commerciaux ;
- gestion des litiges clients.

C. – Activités liées à la gestion et à l'organisation d'un centre de profit :

- participation à l'élaboration budgétaire ;
- gestion financière ;
- suivi des objectifs ;
- reporting vers l'enseigne ;
- organisation, réalisation et analyse des inventaires ;
- contribution à la mise en œuvre des démarches qualité et satisfaction client ;
- gestion de la maintenance des équipements du centre de profit ;
- représentation de l'enseigne auprès des tiers partenaires de l'entreprise ;
- contrôle de l'application des règles de droit du travail, d'hygiène, de qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

### **4. Classement :**

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

### **5. Degrés de progression :**

Les 3 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 :**

- par obtention de la certification suivante :
  - CQP Directeur de site des services multimarques de l'après-vente automobile (à créer).

**7. Possibilités d'évolution professionnelle :**

- transversale :
  - voir panorama.

## **Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques**

### **1. Dénomination de la qualification :**

Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques.

### **2. Objet de la qualification :**

Réalisation de l'ensemble des opérations liées à l'entretien, la maintenance et la restauration des éléments mécaniques de tout type de véhicule ancien et historique.

Ces opérations requièrent la maîtrise des anciennes technologies, la capacité à identifier des méthodes et outils adaptés à ces anciennes technologies et la maîtrise de la métrologie.

### **3. Contenu de la qualification :**

A. – Activités techniques :

- démontage et remontage de l'ensemble des éléments constitutifs du véhicule en identifiant les produits potentiellement dangereux ;
- toute activité de contrôle, d'entretien et de remise en état d'origine des pièces ;
- toute activité de maintenance, de mise au point et de restauration sur :
  - les moteurs thermiques, boîtes et ponts ;
  - les ensembles mécaniques et les éléments de liaison au sol.

Les systèmes électriques et les équipements périphériques (systèmes électroniques, pneumatiques, hydrauliques, de sécurité et de confort,...) ;

- toute activité de diagnostic, de contrôles, réglages et essais, même en l'absence de documentation technique (sous contrôle hiérarchique).

B. – Organisation et gestion de l'intervention

B.1 – Organisation de l'intervention :

- utilisation de la documentation technique d'époque ;
- agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage ;
- classement et organisation des pièces et des organes constitutifs du véhicule ;
- application des procédures qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 – Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile.

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

- participation à la recherche documentaire technique d'époque et à la recherche de pièces.

### **5. Classement :**

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10/11 :
  - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
  - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

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

- soit par obtention de la certification suivante :
  - CQP Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques (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
- transversale :
  - voir panorama.

## **Carrossier tôlier formeur véhicules anciens et historiques**

### **1. Dénomination de la qualification :**

Carrossier tôlier formeur véhicules anciens et historiques.

### **2. Objet de la qualification :**

Réalisation des opérations de rénovation et de reconstruction d'éléments de carrosserie qui requièrent la maîtrise des anciennes technologies et la capacité à identifier des méthodes et outils adaptés.

### **3. Contenu de la qualification :**

A. – Activités techniques :

- rénovation ou reconstruction d'éléments liés à l'absence de pièces disponibles, en identifiant les produits potentiellement dangereux ;
- opération de découpe et de soudure ;
- formage de la tôle ;
- redressage des éléments de carrosserie ;
- remise en ligne des structures ;
- dépose, repose et ajustage de tous types d'éléments ;
- réalisation d'assemblage mécanique (sertissage, rivetage, boulonnage) ;
- dépose de sellerie nécessaire à l'intervention de carrosserie (sièges/garnitures...) ;
- protection et traitement des surfaces.

B. – Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 – Organisation de l'intervention :

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

B.2 – Gestion de l'intervention :

- établissement de tout document d'atelier utile.

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

- préparation des surfaces (mastic, sous couches),
- participation à la recherche documentaire technique d'époque.

### **5. Classement :**

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9 ;
- échelons majorés accessibles : 10/11 :
  - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

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

- soit par obtention de la certification suivante :
  - CQP Carrossier tôlier formeur véhicules anciens et historiques (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
- 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'utilisateur 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 :**

### ***A. – Classement provisoire des salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2018***

- 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).

### ***B. – Classement définitif des salariés à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020***

***Tous les salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2018 et qui relèvent à cette date de la fiche G.6.1 devront obligatoirement être classés sur la fiche G.9.1 au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2020. La présente fiche sera donc supprimée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.***

## **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 de véhicule léger.***

## **7. Possibilités d'évolution professionnelle :**

- verticale :
  - contrôleur technique confirmé des véhicules (fiche G.12.1).
- 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'utilisateur 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 : 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 VL et contrôle technique 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, dont notamment :
  - CQP Contrôleur technique VL ;
  - CQP Contrôleur technique PL ;
  - *titre professionnel du ministère de l'emploi : contrôleur technique automobile de véhicule léger.*

## **7. Possibilités d'évolution professionnelle :**

- verticale :
  - contrôleur technique confirmé des véhicules (fiche G.12.1) ;
  - 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 :**

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

**5. Classement :**

- échelon correspondant au contenu de la qualification : 12.

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

- 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.



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° 86 DU 4 JUILLET 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1851086M

IDCC : 1090

Entre :

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

D'une part, et

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FTM CGT,

D'autre part,

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

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par  
avenant n° 84 du 19 septembre 2017,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

« Minima garantis pour 35 heures

*Ouvriers, employés*

ÉCHELONS	MG 35 HEURES
12	1 926 €
11	1 878 €
10	1 829 €
9	1 789 €
8	1 733 €
7	1 682 €
6	1 651 €
5	1 618 €
4	1 592 €
3	1 571 €
2	1 554 €
1	1 539 €

*Maîtrise*

ÉCHELONS	MG 35 HEURES
25	2 438 €
24	2 308 €
23	2 179 €
22	2 054 €
21	1 985 €
20	1 926 €
19	1 916 €
18	1 880 €
17	1 826 €

*Cadres*

NIVEAUX	DEGRÉS	MG 35 HEURES
V		5 132 €
IV	C	4 618 €
IV	B	4 360 €
IV	A	4 104 €
III	C	3 848 €
III	B	3 591 €
III	A	3 333 €
II	C	3 077 €
II	B	2 820 €

NIVEAUX	DEGRÉS	MG 35 HEURES
II	A	2 564 €
I	C	2 437 €
I	B	2 308 €
I	A	2 179 €

### **Article 2**

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2-05 et figurant au point 2 de l'annexe « salaires minima » de la convention collective, est portée à 3,32 €.

### **Article 3**

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d), 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « salaires minima » de la convention collective, est porté à 5,82 €.

### **Article 4**

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

### **Article 5**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2018. Si l'arrêté d'extension était publié en 2019, l'accord entrerait en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

### **Article 6**

Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le présent accord lors de la CPN de janvier 2019, dans le cas où le Smic mensuel applicable à partir de janvier 2019 serait supérieur à un ou plusieurs des minima garantis fixés par l'article 1<sup>er</sup>.

Fait à Suresnes, le 4 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 119 DU 8 JUIN 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018

NOR : ASET1851076M

IDCC : 1000

Entre :

CNAE ;

CNADA ;

SAFE,

D'une part, et

UNSA ;

CSFV CFTC ;

SPAAC CFE-CGC ;

FEC FO ;

SNPJ CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Augmentation des minima conventionnels*

Les signataires du présent avenant décident, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, une augmentation de 1,5 % des salaires minima, comme suit.

NIVEAU	COEF.	VALEUR DU POINT	SALAIRE BRUT MINIMUM au 1 <sup>er</sup> juillet 2018
IV	207	7,3	1 511
	215	7,23	1 554
	225	7,04	1 585
	240	6,79	1 630
III	240	6,79	1 630
	250	6,79	1 698
	265	6,79	1 800
	270	6,79	1 833
	285	6,79	1 935
	300	6,79	2 037
	350	6,79	2 377
II	385	6,79	2 614
	410	6,79	2 784
	450	6,79	3 056
	480	6,79	3 260
I	510	6,79	3 463
	560	6,79	3 803

Il est rappelé que 13 mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant n° 46 de la convention collective.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23.1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10.1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 2

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Fait à Paris, le 8 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3107

**Accords collectifs nationaux**  
**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

---

AVENANT N° 60 DU 13 JUIN 2018  
À L'ACCORD DU 31 JUILLET 1968  
INSTITUANT LE RÉGIME NATIONAL DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS  
ET À SON ANNEXE III  
NOR : ASET1851084M

Entre :

FNSCOP ;

FFB ;

FFIE,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE I<sup>ER</sup>

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018 et jusqu'au 31 décembre 2018, dans l'article 10 de l'annexe III de l'accord susvisé, la phrase :

« La valeur du SR est fixée à 5,56 € au 1<sup>er</sup> juillet 2017 (5,50 € au 1<sup>er</sup> juillet 2016, 5,45 € au 1<sup>er</sup> juillet 2015). »

Est remplacée par :

« La valeur du SR est fixée à 5,70 € au 1<sup>er</sup> juillet 2018 (5,56 € au 1<sup>er</sup> juillet 2017, 5,50 € au 1<sup>er</sup> juillet 2016). »

CHAPITRE II

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans l'article 11.1 de l'accord susvisé, la phrase :

« La valeur du SR est fixée à 5,56 € au 1<sup>er</sup> juillet 2017 (5,50 € au 1<sup>er</sup> juillet 2016, 5,45 € au 1<sup>er</sup> juillet 2015). »

Est remplacée par la phrase suivante :

« La valeur du SR est fixée à 5,70 € au 1<sup>er</sup> juillet 2018 (5,56 € au 1<sup>er</sup> juillet 2017, 5,50 € au 1<sup>er</sup> juillet 2016). »

### CHAPITRE III

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

### CHAPITRE IV

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 13 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

**Convention collective nationale**

**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,  
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

ADDITIF N° 24 DU 5 AVRIL 2018  
À L'AVENANT N° 9 À L'ACCORD DU 29 JUIN 1979  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018

NOR : ASET1851079M  
IDCC : 158

Entre :

SEI ;

FTE,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) : Code NAPE : 4805.

**Article 2**

*Salaires minima*

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151,67 heures :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER du 1 <sup>er</sup> juillet 2018
I	AB	100	1 499 €
II	1 C	105	1 503 €
	2 D	110	1 514 €



NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER du 1 <sup>er</sup> juillet 2018
III	1 E	115	1 523 €
	2 F	125	1 538 €
	3 G	135	1 565 €
IV	1 H	150	1 614 €
	2 I	170	1 719 €
	3 J	200	1 893 €

### **Article 3**

#### *Point d'ancienneté*

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

### **Article 4**

#### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

Convention collective nationale  
IDCC : 158. – **TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,  
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

---

AVENANT N° 27 DU 5 AVRIL 2018  
À L'ACCORD DU 16 OCTOBRE 1987  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018

NOR : ASET1851081M  
IDCC : 158

---

Entre :

FNB ;

GPFFB ;

FFSL ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

SNIELB ;

FIBRAGGLOS ;

SNAPB ;

FBT ;

SNCB,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

*(Voir tableau page suivante.)*

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, moulures, baguettes	4803
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Tourets	4805
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Fabrication de palettes	4805

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

## Article 2

### *Salaires minima*

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151,67 heures :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER du 1 <sup>er</sup> juillet 2018
I	AB	100	1 499 €
II	1 <sup>er</sup> échelon C	105	1 503 €
	2 <sup>e</sup> échelon D	110	1 514 €
III	1 <sup>er</sup> échelon E	115	1 523 €
	2 <sup>e</sup> échelon F	125	1 538 €
	3 <sup>e</sup> échelon G	135	1 565 €

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER du 1 <sup>er</sup> juillet 2018
IV	1 <sup>er</sup> échelon H	150	1 614 €
	2 <sup>e</sup> échelon I	170	1 719 €
	3 <sup>e</sup> échelon J	200	1 893 €

### **Article 3**

#### *Point d'ancienneté*

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

### **Article 4**

#### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

IDCC : 158. – **TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,  
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

---

AVENANT N° 25 DU 5 AVRIL 2018  
À L'ACCORD DU 28 AVRIL 1989 SUR LES CLASSIFICATIONS,  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018

NOR : ASET1851080M  
IDCC : 158

---

Entre :

FNB ;

GPFFB ;

FFSL ;

SEI ;

FNIB ;

UNFFB ;

FABOMU ;

UFFEP ;

FNIMTMB ;

FNMIAMB ;

SNIELB ;

FIBRAGGLOS ;

SNAPB ;

FBT ;

SNCB ;

FTE,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE NAPE
Fabrication d'articles en liège	5408
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801
Production de charbon de bois	
Parquets, moulures, baguettes	4803
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
Panneaux de fibragglos	4804
Poteaux, traverses, bois injectés	4804
Application de traitement des bois	4804
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
Palettes	4805
Tourets	4805
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
Fibres de bois	4807
Farine de bois	4807

À l'exclusion des entreprises dont l'activité principale est consacrée au travail du pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

## Article 2

### *Salaires minima*

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

## Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minima pour 151,67 heures.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER du 1 <sup>er</sup> juillet 2018
ACT 1		100	1 499 €
ACT 2	1	110	1 514 €
	2	120	1 533 €
ACT 3	1	135	1 565 €
	2	150	1 614 €
ACT 4		170	1 719 €
ACT 5	1	190	1 831 €
	2	210	1 942 €
ACT 6	1	240	2 121 €
	2	270	2 299 €
ACT 7	1	320	2 590 €
	2	370	2 885 €

## Agents de maîtrise

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER du 1 <sup>er</sup> juillet 2018
AM 1		190	1 831 €
AM 2	1	230	2 058 €
	2	270	2 299 €
AM 3	1	320	2 590 €
	2	370	2 885 €

## Cadres

Appointements mensuels minimaux.

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	À COMPTER du 1 <sup>er</sup> juillet 2018
C 1	280	2 353 €
C 2	360	2 825 €
C 3	420	3 176 €
C 4	460	3 413 €
C 5	480	3 530 €
C 6	510	3 709 €

NIVEAU	COEFFICIENT	À COMPTER du 1 <sup>er</sup> juillet 2018
C 7	550	3 944 €
C 8	600	4 239 €

### **Article 3**

#### *Point d'ancienneté*

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

### **Article 4**

#### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 avril 2018.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3041

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,**  
**DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

AVENANT N° 21 DU 5 AVRIL 2018  
À L'ACCORD DU 10 FÉVRIER 1992 SUR LES CLASSIFICATIONS,  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018

NOR : ASET1851078M  
IDCC : 158

Entre :  
LCB,  
D'une part, et  
BATIMAT-TP CFTC ;  
FG FO construction,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**  
*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

ACTIVITÉ	RÉFÉRENCE NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du code NAPE 5907, est le négoce du bois.

**Article 2**  
*Salaires minima ouvriers*

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée.  
Salaires minima pour 151,67 heures.

*(Voir tableau page suivante.)*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER du 1 <sup>er</sup> juillet 2018
I	AB	100	1 499 €
II	1 C	105	1 503 €
	2 D	110	1 514 €
III	1 E	115	1 523 €
	2 F	125	1 538 €
	3 G	135	1 565 €
IV	1 H	150	1 614 €
	2 I	170	1 719 €
	3 J	200	1 893 €

### Article 3

*Salaires minima du personnel administratif,  
commercial et technique, et agent de maîtrise*

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée.

Salaires minima pour 151,67 heures.

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER du 1 <sup>er</sup> juillet 2018
ACT 1		100	1 499 €
ACT 2	1	110	1 514 €
	2	120	1 533 €
ACT 3	1	135	1 565 €
	2	150	1 614 €
ACT 4		170	1 719 €
ACT 5	1	190	1 831 €
	2	210	1 942 €
ACT 6	1	240	2 121 €
	2	270	2 299 €
ACT 7	1	320	2 590 €
	2	370	2 885 €

## Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	À COMPTER du 1 <sup>er</sup> juillet 2018
AM 1		190	1 831 €
AM 2	1	230	2 058 €
	2	270	2 299 €
AM 3	1	320	2 590 €
	2	370	2 885 €

### Article 4

#### *Salaires minima des cadres*

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée.

Appointements mensuels minimaux.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	À COMPTER du 1 <sup>er</sup> juillet 2018
C 1	280	2 353 €
C 2	360	2 825 €
C 3	420	3 176 €
C 4	460	3 413 €
C 5	480	3 530 €
C 6	510	3 709 €
C 7	550	3 944 €
C 8	600	4 239 €

### Article 5

#### *Point d'ancienneté*

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

### Article 6

#### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3097

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1307. – EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE**

AVENANT N° 63 DU 12 JUILLET 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AOÛT 2018

NOR : ASET1851101M  
IDCC : 1307

Entre :

FNCF,

D'une part, et

Sud culture ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFTC spectacle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique signée le 19 juillet 1984, les dispositions suivantes sont applicables en matière de salaires, primes et indemnités relevant de ladite convention collective nationale.

**Barème des salaires minima**

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2018, les salaires du barème national sont augmentés de 1,5 % de la manière suivante :

À compter du 1<sup>er</sup> août 2018, la valeur du point mensuel applicable est revalorisée de 1,5 % et est ainsi portée à 5,4205 €.

Le barème des salaires minima correspondant à cette augmentation est joint au présent avenant.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer en janvier 2019 afin d'ajuster les mesures nécessaires au regard de l'augmentation constatée du coût de la vie (notamment mesure indice INSEE).

Fait à Paris, le 12 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma applicable au 1<sup>er</sup> août 2018

Valeur du point mensuel : 5,4205 €

			SALAIRE MENSUEL	
NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO	EMPLOI REPÈRE	INDICE DE référence	RÉMUNÉRATION minimale pour 151,67 heures
Niveau VIII	420	Directeur	582	3 154,73 €
	405	Directeur	502	2 721,09 €
	400	Directeur	487	2 639,78 €
	395	Directeur	479	2 596,42 €
Niveau VII	349	Directeur	446	2 417,54 €
	340	Directeur	430	2 330,82 €
	325	Directeur	416	2 254,93 €
	325	Régisseur	416	2 254,93 €
	300	Directeur	350	1 897,18 €
	300	Responsable maintenance	350	1 897,18 €
	300	Adjoint administratif	350	1 897,18 €
Niveau VI	290	Directeur	340	1 842,97 €
	285	Adjoint de direction	334	1 810,45 €
	285	Responsable technique	334	1 810,45 €
	285	Adjoint administratif	334	1 810,45 €
	285	Programmateurs	334	1 810,45 €
	275	Assistant directeur	330	1 788,77 €
	269	Assistant directeur	327	1 772,50 €
	269	Technicien de cinéma chef d'équipe	327	1 772,50 €
Niveau V	265	Responsable animation	323	1 750,82 €
	265	Technicien de cinéma hautement qualifié	323	1 750,82 €
	265	Programmateurs	323	1 750,82 €
	259	Assistant administratif	322	1 745,40 €
	259	Technicien de cinéma qualifié	322	1 745,40 €
	240	Assistant directeur	300	1 626,15 €
	240	Responsable hall	300	1 626,15 €

			SALAIRE MENSUEL	
NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO	EMPLOI REPÈRE	INDICE DE référence	RÉMUNÉRATION minimale pour 151,67 heures
Niveau IV	239	Technicien de cinéma	298	1 615,31 €
	236	Technicien agent de cinéma	296	1 604,47 €
	234	Agent administratif	292	1 582,79 €
	234	Technicien de cinéma	292	1 582,79 €
	229	Agent de cinéma	290	1 571,95 €
	224	Agent administratif	288	1 561,10 €
	224	Agent d'accueil	288	1 561,10 €
	224	Animateur	288	1 561,10 €
Niveau III	219	Agent de cinéma	286	1 550,26 €
	214	Agent administratif	285	1 544,84 €
	214	Agent d'accueil	285	1 544,84 €
	214	Animateur	285	1 544,84 €
	194	Agent de cinéma	283	1 534,00 €
Niveau II	189	Agent d'accueil	281	1 523,16 €
	189	Gardien/petite maintenance	281	1 523,16 €
	184	Agent d'accueil	280	1 517,74 €
Niveau I	150	Gardien/petite maintenance	279	1 512,32 €
	150	Agent d'entretien du bâtiment	279	1 512,32 €

SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL
Salaire pour 151,67 heures
1 512,32 €

Brochure n° 3123

Convention collective nationale  
IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE  
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE  
ET DE LA PARFUMERIE**

---

AVENANT N° 1 DU 21 JUIN 2018  
À L'ACCORD DU 7 OCTOBRE 2015 RELATIF À LA GÉNÉRALISATION  
DE LA COUVERTURE DES FRAIS DE SANTÉ

NOR. : ASET1851090M  
IDCC : 3032

---

Entre :

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB,

D'une part, et

FNEC CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Vu le décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques

Les partenaires sociaux conviennent de modifier l'article 10.1 de l'accord du 7 octobre 2015 comme suit :

Le 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 10.1 est modifié comme suit :

Les anciens salariés visés par le présent article, ont cependant le choix entre :

- d'une part, une structure d'accueil comportant plusieurs formules, dont le choix revient à l'ancien salarié ;
- d'autre part, un maintien strictement à l'identique des garanties du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise.

Les garanties facultatives ne sont pas maintenues dans ce cadre.

Conformément à la législation en vigueur, les tarifs applicables, pour l'ancien salarié seul, en cas de maintien des garanties à l'identique du régime conventionnel obligatoire souscrit par l'entreprise, sont plafonnés, pour tous les contrats souscrits à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, selon les modalités suivantes :

- la 1<sup>re</sup> année, les cotisations ne peuvent être supérieures aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la 2<sup>e</sup> année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la 3<sup>e</sup> année, les cotisations ne peuvent être supérieures de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- au-delà de la 3<sup>e</sup> année les tarifs seront revus en fonction des résultats techniques de ce régime d'accueil.

L'ancien salarié, peut couvrir, au moment de la souscription de son contrat, son conjoint et ses enfants si ceux-ci étaient couverts lorsqu'il était actif.

- Pour les conjoints, le tarif est au minimum égal à 150 % du tarif conjoint des actifs.

Les résultats techniques de ces maintiens de garanties sont mutualisés avec ceux des actifs.

Toutes les autres dispositions de l'article 10.1 ne sont pas modifiées.

## **Article 2**


Afin de suivre l'évolution de la définition des contrats responsables (L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale), conformément aux dispositions de la convention médicale du 25 août 2016, l'option pratique tarifaire maîtrisée/l'option pratique tarifaire maîtrisée – chirurgie obstétrique (OPTAM/OPTAM CO) remplace le contrat d'accès aux soins (CAS).

L'ensemble de ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositifs de pratique tarifaires maîtrisées ».


*(Voir tableau pages suivantes.)*



**Tableau des garanties actualisé :**

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENT TOTAL dans la limite des FR y compris remboursements de la Sécurité sociale			
	BASE CONVENTIONNELLE OBLIGATOIRE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 1 RESPONSABLE	BASE CONVENTIONNELLE + OPTION 2 RESPONSABLE	BASE + SURCOMPLEMENTAIRE  NON RESPONSABLE
<b>SOINS MEDICAUX COURANTS**</b>				
Consultations et visites généralistes, praticiens signataires OPTAM / OPTAM-CO*	100 % BR	145 % BR	220 % BR	100 % FR limité à 50 €
Consultations et visites généralistes praticiens non signataires OPTAM / OPTAM-CO*	100 % BR	125 % BR	200 % BR	100 % FR limité à 50 €
Consultations et visites spécialistes praticiens signataires OPTAM / OPTAM-CO*	100 % BR	145 % BR	220 % BR	100 % FR limité à 100 €
Consultations et visites spécialistes praticiens non signataires OPTAM / OPTAM-CO*	100 % BR	125 % BR	200 % BR	100 % FR limité à 100 €
Actes Techniques Médicaux (ATM), actes de petite chirurgie (ADC), praticiens signataires OPTAM/OPTAM-CO*	100 % BR	145 % BR	220 % BR	220 % BR
Actes Techniques Médicaux (ATM), actes de petite chirurgie (ADC), praticiens non signataires OPTAM/OPTAM-CO*	100 % BR	125 % BR	200 % BR	200 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	125 % BR	200 % BR	200 % BR
Soins infirmiers	100 % BR	125 % BR	200 % BR	200 % BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE), praticiens signataires OPTAM/OPTAM-CO*	100 % BR	120 % BR	220 % BR	220 % BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE), praticiens non signataires OPTAM/OPTAM-CO*	100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Analyses médicales	100 % BR	125 % BR	200 % BR	200 % BR
Pharmacie (toutes vignettes)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Prothèses auditives remboursées par la SS	100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Appareillages (orthèses, simulateurs cardiaques, fauteuils roulants...)	100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR
<b>HOSPITALISATION MEDICALE ET CHIRURGICALE**</b>				
Conventionné - Honoraires, praticiens signataires OPTAM/OPTAM-CO* (Y compris maternité) : Actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), Actes d'obstétrique (ACO), actes techniques médicaux (ATM)	100 % BR	145 % BR	220 % BR	100 % FR
Conventionné - Honoraires, praticiens non signataires OPTAM/OPTAM-CO* (y compris maternité) : Actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), Actes d'obstétrique (ACO), actes techniques médicaux (ATM)	100 % BR	125 % BR	200 % BR	100 % FR
Honoraires chirurgicaux/Honoraires médicaux non conventionnés**	100 % TM	100 % TM	100 % TM	100 % TM
Frais de séjour hospitaliers en établissement conventionné	100 % BR	125 % BR	400 % BR	400 % BR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait pour tout acte > à 120 €	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Frais de transport en ambulance accepté par la SS	100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR
Chambre particulière conventionnée	25 €/J	30 €/J	50 €/J	50 €/J
Lit d'accompagnant en établissement conventionné (enfant de moins de 18 ans)	25 €/J	30 €/J	50 €/J	50 €/J
<b>OPTIQUE <sup>(1)</sup></b>				
(1) Limité à un équipement (monture + 2 verres) tous les 2 ans par bénéficiaire, et ramené à un équipement par an pour les enfants de moins de 18 ans ou en cas d'évolution de la vue (de 0,25 dioptries).				
Monture	100 €	100 €	120 €	200 €
Verres unifocaux (- 6,00 ≤ Sphère ≤ + 6,00 et Cylindre ≤ + 4,00 dioptries) (pour 2 verres)	275 €	350 €	350 €	350 €
Verres unifocaux (Sphère < + 6,00 ou Cylindre > + 4,00 dioptries) (pour 2 verres)	275 €	350 €	350 €	350 €
Verres multifocaux (pour 2 verres)	500 €	600 €	600 €	600 €
Lentilles acceptées par la SS	150 € par A/B	150 € par A/B	150 € par A/B	150 € par A/B

Lentilles non remboursées par la SS	100 € par A/B	150 € par A/B	200 € par A/B	300 € par A/B
Chirurgie réfractive de l'œil	175 € par œil /A/B	300 € par œil /A/B	500 € par œil /A/B	500 € par œil /A/B
<b>DENTAIRE</b>				
Soins dentaires	165 % BR	200 % BR	250 % BR	300 % BR
Prothèses dentaires prises en charge par la SS	165 % BR	350 % BR	400 % BR	500 % BR
Orthodontie acceptée par la SS	165 % BR	350 % BR	400 % BR	400 % BR
Orthodontie non remboursée par la SS	165 % BR	350 % BR	400 % BR	400 % BR
Implantologie	400 €/A/B	800 €/A/B	1 000 €/A/B	1 000 €/A/B
<b>DIVERS</b>				
Médecine douce (chiropractie, ostéopathie, psychologue, diététicien, podologue et psychomotricien)	120 €/A/B	120 €/A/B	160 €/A/B	160 €/A/B
Actes de prévention (visés par l'arrêté du 8 juin 2006)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
<b>ASSISTANCE APICIL Services</b>				

 **La surcomplémentaire est non responsable et donc ne peut être souscrite que par le salarié en facultatif à titre individuel.**

\* OPTAM/OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée/Option Pratique Tarifaire Maîtrisée – Chirurgie Obstétrique. Elles ont remplacé, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le Contrat d'Accès aux Soins (CAS).  
Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées à l'article L.871-1 du code de la Sécurité sociale.  
Le site ameli.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire de l'OPTAM/OPTAM-CO.

\*\* Dans le cadre du contrat responsable, pour les honoraires des praticiens non conventionnés, le ticket modérateur est systématiquement couvert, le remboursement se fera sur la base de remboursement de la Sécurité sociale, c'est-à-dire le tarif d'autorité.

(1) Limité à un équipement (monture + verres) tous les 2 ans par bénéficiaire, et ramené à un équipement par an pour les enfants de moins de 18 ans ou en cas d'évolution de la vue (de 0,25 dioptries).

Conformément aux prescriptions du contrat responsable, le contrat prend en charge 100 % de la base de remboursement des prestations liées à la prévention et dont la liste a été établie par arrêté du 8 juin 2006, sous réserve du respect du parcours de soins.

Le remboursement total (SS + Complémentaire) ne peut excéder les frais réels engagés. Seuls les actes décrits dans le présent tableau de garanties font l'objet d'un remboursement.

**BR** : Base de Remboursement ; **SS** : Sécurité sociale ; **FR** : Frais réels ; **B** : Bénéficiaire ; **A** : Année ; **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale ; **TM** : Ticket Modérateur ; **J** : Jour

### Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en 2 exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions du code du travail (présentement l'article L. 2261-24 du code du travail).

Fait à Paris, le 21 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE  
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE  
ET DE LA PARFUMERIE**

AVENANT N° 18 DU 5 JUILLET 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1851077M

IDCC : 3032

Entre :

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB,

D'une part, et

FS CFDT ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles*

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL brut mensuel
135	1 516
150	1 523
160	1 531
175	1 538
180	1 556
200	1 626
230	1 695

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL brut mensuel
250	1 899
300	3 308

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL brut mensuel (échelon A)	ÉCHELON B
135	1 516	1 543
150	1 523	1 550
200	1 626	1 655
230	1 695	1 725
240	1 722	1 752
245	1 780	1 812
250	1 899	1 933
270	2 378	2 421
300	3 308	3 367

## Article 2

### *Prime d'ancienneté*

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- après 3 ans d'ancienneté : 38,00 €
- après 6 ans d'ancienneté : 69,00 €
- après 9 ans d'ancienneté : 105,00 €
- après 12 ans d'ancienneté : 137,00 €
- après 15 ans d'ancienneté : 173,00 €
- après 25 ans d'ancienneté : 200,00 €

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

## Article 3

### *Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

## **Article 4**

### *Égalité de traitement entre les salariés*

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

## **Article 5**

### *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

## **Article 6**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

## **Article 7**

### *Date d'effet*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de l'extension.

Fait à Paris, le 5 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3145

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 915. – ENTREPRISES D'EXPERTISES**  
**EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS**  
**INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES**

AVENANT N° 66 DU 15 JANVIER 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

NOR : ASET1851082M  
IDCC : 915

Entre :

FSE,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FBA CFDT ;

UNSA industrie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, ont décidé de revaloriser au 1<sup>er</sup> janvier 2018 les salaires annuels minima applicables comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
1	19 529
2	20 078
3	20 777
4	21 982
5	23 966
6	25 923
7	28 883
8	32 930
9	38 855
10	48 183

Fait à Paris, le 15 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 500. – COMMERCE DE GROS DE L'HABILLEMENT,**  
**DE LA MERCERIE, DE LA CHAUSSURE ET DU JOUET**

---

ACCORD DU 22 MAI 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1851083M  
IDCC : 500

---

Entre :

FCJT,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, complétée par un décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, a posé l'obligation pour les branches professionnelles de créer une instance dénommée « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (CPPNI).

Or, depuis la signature de notre convention collective en 1969, notre branche professionnelle a organisé la négociation collective autour de plusieurs instances paritaires.

Sa principale instance de négociation est historiquement la commission paritaire dans laquelle les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs ont négocié et conclu les accords et avenants applicables dans le champ d'application de la convention collective.

Cette instance paritaire de référence n'avait cependant jamais fait l'objet d'un accord collectif pour en préciser le fonctionnement, la composition ou les missions.

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

*Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet (IDCC 500).

Les parties rappellent que les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale ou professionnelle en vue de siéger à la CPPNI et dans les commissions paritaires de branche bénéficient, durant leur mandat, des protections attribuées aux délégués syndicaux, conformément aux dispositions légales.

## **Article 2**

### *Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

La commission est composée de la façon suivante :

- 1 collège salarié comprenant 2 représentants (1 titulaire et 1 suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- 1 collège employeur comprenant un nombre de représentants égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

De plus, chaque collège pourra faire appel à un expert, à la condition de prévenir l'autre collège.

Le secrétariat sera assuré par la délégation patronale.

Lors des réunions, aucun quorum n'est exigé.

## **Article 3**

### *Missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

Elle remplit les missions définies par les textes législatifs et a pour rôle de permettre à la branche de réaliser les missions qui lui sont confiées par la loi, notamment la définition des garanties applicables aux salariés.

Plus précisément la CPPNI exerce les missions suivantes :

- elle représente la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle veille au respect et à l'application de la présente convention et de ses avenants, et étudie les difficultés d'interprétation et d'application pouvant résulter de leur mise en œuvre ;
- 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 ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- 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 conclus dans les matières prévues par la loi (durée et aménagement du temps de travail ; repos quotidien ; jours fériés ; congés ; 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 ;

- elle négocie les accords collectifs de branche et les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.



La commission se réunit au moins 3 fois par an, et notamment :

Au moins 1 fois par an sur les salaires minima, ce qui sera l'occasion pour les parties d'examiner au moins 1 fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

- l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Au moins une fois tous les 3 ans pour les négociations portant sur :

- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité au travail ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les priorités, les objectifs et les moyens concernant la formation professionnelle des salariés ;
- l'organisation des modalités d'exercice du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

Au moins une fois tous les 5 ans sur les négociations portant sur :

- l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
- l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises (PEI) ou plans d'épargne sur la retraite collective interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

#### **Article 4**

##### *Modalités de transmission des accords à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation par les entreprises de la branche*

La partie la plus diligente transmet à la CPPNI les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux comme dans les entreprises qui en sont dépourvues.

Elle informe les autres signataires de cette transmission.

Ces accords sont transmis à l'adresse mail suivante : [fcjt@fcjt.org](mailto:fcjt@fcjt.org), ou par courrier recommandé avec accusé de réception à l'adresse postale suivante : 105, rue du Faubourg-Saint-Honoré, 75008 Paris.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

#### **Article 5**

##### *Périodicité des négociations*

La commission se réunira au moins 3 fois par an et à la demande de l'un des 2 collèges, en vue notamment des négociations annuelles, triennales et quinquennales prévues par le code du travail.

Elle établira chaque année son calendrier de négociations, en fixant les dates de réunions et les thèmes de négociation.

#### **Article 6**

##### *Fonctionnement des réunions paritaires*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-3 du code du travail et de l'article 45 de la convention collective nationale, le temps passé dans les réunions de la CPPNI est considéré comme temps de travail effectif pour la garantie des droits y afférents.

Les salariés des entreprises visées par la présente convention et représentant des organisations syndicales qui en sont signataires pourront être autorisés à s'absenter pour participer aux réunions des commissions mixtes, paritaires d'interprétation et de conciliation.

Toutefois, ils devront prévenir leur employeur dans un délai de 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Ils bénéficieront du maintien de leur salaire par l'entreprise dont ils sont salariés, dans la limite d'un représentant par organisation syndicale, assisté, éventuellement, d'un autre représentant dont les frais de déplacement ne seront pas remboursés.

En outre, étant donné l'effectif des entreprises de la profession, 1 seul salarié pourra participer à ces travaux par entreprise.

Les frais réels de transport engagés pour participer aux réunions seront remboursés sur justificatif (transport SNCF, 2<sup>de</sup> classe).

Dans la volonté de pérenniser un bon dialogue entre les partenaires sociaux, les documents qui font l'objet d'une négociation ou pour lesquels la partie patronale souhaite obtenir l'avis des organisations syndicales en réunion sont transmis aux participants et dans la mesure du possible au moins 8 jours avant la réunion plénière.

Le secrétariat assure l'organisation matérielle des réunions : rédaction et envoi des convocations, ordres du jour et des documents préparatoires.

Le secrétariat organise les modalités de validation et de prise en compte des observations des participants.

Il rédige un compte rendu des séances, qui est proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Le secrétariat organise les modalités de récolte des signatures et d'extension des accords auprès du ministère du travail.

Le secrétariat transmet aux partenaires sociaux une copie de toute la correspondance qui lui est adressée et de l'ensemble des accords signés par les partenaires sociaux.

## **Article 7**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent d'assurer un suivi du présent accord chaque année, lors de l'établissement du rapport d'activité de la commission paritaire permanente.

## **Article 8**

### *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur à sa date de signature.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

Cet accord est conclu, dans le cadre de l'article L. 132-2 du code du travail, pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 22 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1572. – MÉTALLURGIE (Charente)**  
**(12 décembre 1989)**  
*(Bulletin officiel n° 1990-6 bis)*  
(Étendue par arrêté du 29 octobre 1990,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> novembre 1990)

**ACCORD DU 20 JUILLET 2018**  
**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ET À LA VALEUR DU POINT**  
**POUR L'ANNÉE 2018**  
NOR : ASET1851088M  
IDCC : 1572

Entre :

UIMM Charente,

D'une part, et

CFDT métallurgie ;

FO métaux ;

CFE-CGC métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Taux effectifs garantis :

Les taux effectifs garantis annuels tels que définis par le précédent accord signé le 3 juillet 2017 (étendu par arrêté du 6 décembre 2017, publié au JO le 13 décembre 2017), sont fixés pour l'année 2018 comme suit et seront adaptés à l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	TEG ANNUEL 2018 (151,67 heures)
140	17 984
145	18 006
155	18 022
170	18 137
180	18 190
190	18 247
215	18 527

COEFFICIENT	TEG ANNUEL 2018 (151,67 heures)
225	19 321
240	20 159
255	21 281
270	22 065
285	23 263
305	25 079
335	26 528
365	29 221
395	30 797

Valeur du point : 5,35 €.

#### Salaires minima conventionnels

Ces salaires minima conventionnels déterminés à partir d'une valeur de point multipliée par le coefficient du salarié servent de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 19 de la convention collective de la Charente.

À compter de la date d'extension du présent accord, la valeur du point est fixée à 5,35 € (pour 151,67 heures) cette valeur étant portée en application de l'avenant du 14 octobre 1983 (cf. page 74 de la convention collective départementale) à :

- 5,62 € pour le personnel ouvrier ;
- 5,72 € pour la maîtrise d'atelier.

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective de la métallurgie de la Charente signée le 12 décembre 1989 dont l'extension a été rendue effective par un arrêté en date du 29 Octobre 1990, paru au *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> novembre 1990.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Angoulême, le 20 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1966. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Loiret)**  
**(31 janvier 1997)**  
*(Bulletin officiel n° 1997-7 bis)*  
*(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,*  
*Journal officiel du 23 juin 2004)*

---

**ACCORD DU 5 JUILLET 2018**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**  
**ET À LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE POUR L'ANNÉE 2018**  
NOR : ASET1851089M  
IDCC : 1966

---

Entre :  
UIMM Loiret Touraine,  
D'une part, et  
CFTC Loiret ;  
FO Loiret ;  
CFE-CGC Loiret ;  
CFDT Loiret,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques
- l'article 10 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif aux montants de la rémunération annuelle garantie (RAG).

En application de l'article L. 2261-23.1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10.1 du code du travail.

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel non-cadre des entreprises de la métallurgie du Loiret. Les ingénieurs et cadres (y compris les cadres transposés) dépendent de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée, ainsi que de ses avenants annuels.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques du Loiret.

## Article 2

### *Barème des primes d'ancienneté*

La valeur du point servant à calculer les rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret et sur lesquelles sont assises les primes d'ancienneté prévues par ladite convention collective est fixée, sur la base de la durée légale du travail, soit 151,67 heures mensuelles, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, à 5,23 € à compter du 1<sup>er</sup> août 2018.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont obtenues en multipliant la valeur du point par le coefficient attribué au poste du salarié. Elles servent exclusivement de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 % et celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

## Article 3

### *Barème des rémunérations annuelles garanties (RAG)*

Les montants, par coefficients, des rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret du 31 janvier 1997, modifiée par l'avenant du 18 novembre 2013, sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2018 et constituent la rémunération en dessous de laquelle aucun salarié ne pourra être rémunéré :

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien Agent de maîtrise (sauf atelier)	OUVRIER		AGENT de maîtrise d'atelier	
I	1	140	18 009	O1	18 009		
	2	145	18 100	O2	18 100		
	3	155	18 212	O3	18 212		
II	1	170	18 331	P1	18 382		
	2	180	18 495				
	3	190	18 695	P2	19 017		
III	1	215	18 903	P3	19 480	AM1	19 913
	2	225	19 230				
	3	240	20 303	TA1	21 313	AM2	21 723
IV	1	255	21 236	TA2	22 297	AM3	22 868
	2	270	22 246	TA3	23 328		
	3	285	23 486	TA4	24 660	AM4	25 132

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien Agent de maîtrise (sauf atelier)	OUVRIER		AGENT de maîtrise d'atelier	
V	1	305	25 106			AM5	26 860
	2	335	27 552			AM6	29 474
	3	365	29 942			AM7	32 679
	3	395	32 486				34 764

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal 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.

Pour ré-établir une courbe de rémunération respectant une progressivité optimale entre les divers coefficients, une revalorisation particulière sera faite à partir de l'année 2018 comprise, sur les coefficients suivants :

- coefficient 225 grille « Administratifs et techniciens » en 2 fois ;
- coefficient 215 grille « Ouvriers » en 3 fois ;
- coefficient 255 grille « Agents de maîtrise d'atelier » en 2 fois.

#### **Article 4**

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 5**

##### *Entrée en vigueur*

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### **Article 6**

##### *Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord*

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 9 et 10 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques du Loiret, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Les partenaires sociaux se rencontreront à nouveau dans le dernier trimestre de l'année 2018 afin d'examiner l'évolution de la situation économique et en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

#### **Article 7**

##### *Révision*

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 accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Loiret-Touraine aux organisations syndicales représentatives 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 8**

#### *Dénonciation*

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

### **Article 9**

#### *Formalités*

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

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe des conseils de prud'hommes de Montargis et d'Orléans.

### **Article 10**

#### *Extension*

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à La Chapelle-Saint-Mesmin, le 5 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3341

**Convention collective**  
**IDCC : 2615. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)**

**ACCORD DU 6 JUILLET 2018**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES**  
**AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018**  
NOR : *ASET1851092M*  
IDCC : 2615

Entre :

UIMM Adour,

D'une part, et

CFDT ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

Le présent accord fixe le barème applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Article 2**

Le barème des rémunérations effectives garanties instauré conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, est majoré.

Ces rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base au calcul de la prime d'ancienneté, elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Les valeurs portées sur le barème ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Elles devront être adaptées en fonction de l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les rémunérations effectives garanties figurant sur le barème ci-joint font l'objet d'un calcul, *pro rata temporis*, dans les situations suivantes intervenant en cours d'année :

- embauche ou départ de l'entreprise ;
- suspension du contrat de travail ;
- changement de classement.

### **Article 3**

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

### **Article 4**

Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif.

Pour l'application de ces garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaires 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 et majorations pour travail en équipe, travail du dimanche et travail de nuit, telles que fixées par la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx ;
- heures supplémentaires ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

### **Article 5**

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi, et telle que définie à l'article 4 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de janvier 2019.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

### **Article 6**

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires et pour le dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Bayonne et de Pau dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Pau, le 6 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE  
RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES

**Base annuelle**

Année 2018

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT.	REG 2018
I	1	140	17 985
	2	145	18 042
	3	155	18 063
II	1	170	18 393
	2	180	18 462
	3	190	18 600
III	1	215	19 062
	2	225	19 237
	3	240	20 366
IV	1	255	21 127
	2	270	22 000
	3	285	23 079
V	1	305	24 527
	2	335	27 058
	3	365	30 935
		395	33 389

Brochure n° 3341

**Convention collective**  
**IDCC : 2615. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)**

---

ACCORD DU 6 JUILLET 2018  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018  
NOR : ASET1851091M  
IDCC : 2615

---

Entre :

UIMM Adour,

D'une part, et

CFDT ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord, qui se réfère aux clauses générales et particulières de la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx du 28 septembre 2006 modifiée par avenant du 18 juillet 2011 et à l'accord national professionnel du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet à dater du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

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

Les nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixés ci-dessous, seront sans répercussion sur les salaires réels actuels si ceux-ci sont supérieurs ; c'est-à-dire que les entreprises pratiquant des salaires réels actuellement supérieurs aux nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques n'auront aucune répercussion à prévoir sur les réels.

**Article 2**

En application des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail concernant les conventions collectives, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques pour les Pyrénées-Atlantiques et le Seignanx, seront obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à : 5,44 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers.

Un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

### **Article 3**

Les rémunérations minimales hiérarchiques du barème joint en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### **Article 4**

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 2 % après 2 ans ;
- 3 % après 3 ans ;
- 4 % après 4 ans ;
- 5 % après 5 ans ;
- 6 % après 6 ans ;
- 7 % après 7 ans ;
- 8 % après 8 ans ;
- 9 % après 9 ans ;
- 10 % après 10 ans ;
- 11 % après 11 ans ;
- 12 % après 12 ans ;
- 13 % après 13 ans ;
- 14 % après 14 ans ;
- 15 % après 15 ans.

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

### **Article 5**

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires et pour le dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Bayonne et de Pau dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Pau, le 6 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des salaires minimaux hiérarchiques en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018

Base 35 heures

Valeur du point : 5,44 €

(En euros.)

NIV.	GRILLE		CLASSIFICATION			SALAIRES MINIMAUX HIÉRARCHIQUES		
	Éch.	Coef.	Administratif et techni- cien	Ouvriers	Maîtrise	ATAM	Ouvriers <sup>(1)</sup>	Maîtrise d'atelier <sup>(2)</sup>
I	1	140		O1		761,60	799,66	
	2	145		O2		788,8	828,24	
	3	155		O3		843,20	885,36	
II	1	170		P1		924,80	971,04	
	2	180				979,20		
	3	190		P2		1 033,60	1 085,28	
III	1	215		P3	AM1	1 169,60	1 228,08	1 251,47
	2	225				1 224		
	3	240		TA1	AM2	1 305,6	1 370,88	1 397
IV	1	255		TA2	AM3	1 387,20	1 456,56	1 484,30
	2	270		TA3		1 468,8	1 542,24	
	3	285		TA4	AM4	1 550,40	1 627,92	1 659
V	1	305			AM5	1 659,20		1 775,34
	2	335			AM6	1 822,40		1 950
	3	365			AM7	1 985,60		2 124,59
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et l'avenant du 4 février 1983.								
(2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par le protocole d'accord national du 30 janvier 1980.								

Convention collective nationale  
IDCC : 1539. – **COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE,  
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

ACCORD DU 27 JUIN 2018  
RELATIF AU BARÈME DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS  
NOR : ASET1851100M  
IDCC : 1539

Entre :  
EBEN,  
D'une part, et  
FS CFDT ;  
UNSA FCS,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

« Le présent accord règle, dans les départements français de métropole et d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

- commerces de détail de papeterie, loisirs créatifs, fournitures scolaires, fournitures de bureau, de bureautique et d'informatique, de matériel, machines et mobilier de bureau, auprès d'une clientèle de consommateurs utilisateurs : particuliers, professions libérales, entreprises, administrations et collectivités.

Les entreprises dont l'activité principale est la vente aux revendeurs sont exclues du présent accord.

À titre indicatif, de manière non exhaustive et sous réserve de répondre au champ d'application ci-dessus défini, les codes APE les plus souvent visés sont : 4762Z, 4741Z, 4759A, 4778C ; 4651Z, 4665Z, 4666Z. »

**Article 2**

*Barème des salaires*

Horaire : 151,67 heures.

*(Voir tableau page suivante.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT MINIMUM MENSUEL
A1	140	1 504
A2	150	1 514
A3	170	1 535
A4	190	1 565
A5	220	1 656
B1	240	1 758
B2	260	1 874
B3	280	2 077
C1	300	2 178
C2	360	2 938
C3	450	3 546
C4	500	4 356

### Article 3

#### *Clause de revoyure*

Si le niveau A1, coefficient 140 venait à être égal ou inférieur au Smic en vigueur, les parties conviennent qu'une réunion de renégociation sera organisée dans le mois qui suit.

### Article 4

#### *Progression salariale*

Après 1 an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1, coefficient 140, percevront le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau A2, coefficient 150.

En cas de rattrapage des salaires minima des coefficients 140 et 150 par le Smic, le salaire minimum des salariés classés au coefficient 150 sera majoré de 10 €.

### Article 5

#### *Dispositions spécifiques aux TPE et PME*

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10.1 du code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

### Article 6

#### *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### Article 7

#### *Date d'application*

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche le 1<sup>er</sup> janvier 2019.



## **Article 8**

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (association paritaire pour la gestion de l'équipement du bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3196

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

**ACCORD DU 31 AOÛT 2018**  
**RELATIF AUX NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES**  
NOR : *ASET1851095M*  
IDCC : *1351*

Entre :  
SNES ;  
USP ;  
SESA ;  
GPMSE TLS,

D'une part, et

CFDT ;  
UNSA ;  
FEETS FO ;  
SNEPS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les organisations patronales et les organisations syndicales se sont rencontrées lors des commissions mixtes paritaires des 16 avril et 25 juin 2018.

Les parties s'accordent sur le fait que les mesures proposées et négociées dans le cadre du présent accord ont été soumises aux organisations syndicales afin d'aboutir à un accord de négociation annuelle dont les dispositions figurent ci-après.

Dans le cadre de ces négociations, les organisations patronales ont souhaité rappeler le contexte actuel spécifique dans lequel évoluait la profession, notamment compte tenu des exigences toujours plus fortes des clients, mais également de la fixation des prix toujours plus bas, générant des difficultés économiques ou opérationnelles et rendant complexe l'accroissement des coûts pour l'année à venir.

Dans ce contexte, les organisations patronales ne sont pas en mesure de répondre favorablement à la majorité des revendications présentées par les organisations syndicales. Néanmoins, soucieuses de maintenir un dialogue social serein et constructif et d'entamer une négociation innovante et

dynamique au mois de septembre 2018 au sein de la branche, les parties ont souhaité trouver les bases d'un accord, permettant, via des mesures de revalorisation salariale, de favoriser une nouvelle dynamique sociale.

Compte tenu de ces enjeux communs, les parties ont convenu de ce qui suit :

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

#### *Revalorisation de la grille des salaires minimaux*

Les parties conviennent de procéder à une revalorisation de 1,2 % de l'ensemble des salaires minima conventionnels.

Le tableau correspondant à cette nouvelle grille des minima est annexé au présent accord. Conformément aux dispositions conventionnelles, les montants des primes et/ou indemnités, en vigueur et dont les réévaluations sont indexées sur la progression des minima conventionnels, seront également revalorisées du même pourcentage (1,2 %).

### **Article 2**

#### *Instauration d'une indemnité « entretien des tenues »*

Depuis plusieurs années, les organisations syndicales sollicitent l'instauration d'une indemnité « d'entretien des tenues ».

Compte tenu du caractère obligatoire du port de la tenue de travail, conformément au code de sécurité intérieure, son entretien doit nécessairement être pris en charge par l'employeur ;

Les organisations patronales, conscientes de l'importance de ces tenues et de leur entretien ont décidé d'instaurer, pour l'ensemble des salariés soumis à une obligation de port de la tenue, le versement d'une indemnité « d'entretien des tenues » forfaitaire, dès lors que celle-ci est la propriété de l'entreprise.

Les parties conviennent que le montant de l'indemnité « entretien des tenues » est fixé à 7 € nets par mois.

Afin de tenir compte des périodes de congés du salarié, cette indemnité sera versée 11 mois sur 12.

À l'instar des dispositions régissant l'indemnité de panier, le montant de l'indemnité « entretien des tenues » sera indexé sur les revalorisations salariales à venir au sein de la grille des rémunérations minimales conventionnelles.

Le montant mensuel perçu par le salarié sera également proratisé en fonction de son temps de travail effectif et de ses éventuelles absences autres que congés payés.

Cette indemnité sera exclusive de toutes autres primes ou indemnités déjà perçues par le salarié et ayant le même objet du fait d'usage ou d'accord en vigueur au sein de l'entreprise.

Lorsque des accords d'entreprise prévoient de telles stipulations, celles-ci se substitueront à celles existantes dès lors qu'elles sont plus favorables.

En conséquence, cette indemnité de nettoyage des tenues ne se cumule avec aucune autre indemnité de même nature et n'est donc pas applicable aux salariés couverts par l'article 3.03 de l'annexe VIII de la convention collective des entreprises de prévention sécurité.

### **Article 3**

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

Le rapport réalisé par la branche montre un déséquilibre des effectifs entre les hommes et les femmes ;

L'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de mixité des emplois ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ont bien été pris en compte au cours des échanges entre les parties ;

L'objectif d'égalité et les mesures permettant de l'atteindre seront à ce titre pris en considération dans les négociations envisagées portant sur la révision des classifications, et ce afin d'envisager un travail durable contribuant à faire évoluer les mentalités ainsi que la place des femmes dans le secteur.

#### **Article 4**

##### *Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés*

La totalité des stipulations du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent donc à l'ensemble des entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

#### **Article 5**

##### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel notifiant son extension et au plus tôt à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

#### **Article 6**

##### *Révision. – Dénonciation*

###### **6.1. Révision**

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties.

Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

###### **6.2. Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

#### **Article 7**

##### *Dépôt et publicité*

Le présent document sera déposé en 2 exemplaires (1 version papier et 1 version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Fait à Paris, le 17 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des salaires applicable en 2019 à date d'entrée en vigueur

(En euros.)

CATÉGORIES professionnelles	COEF.	BASE MENSUELLE 151,67 HEURES		
		Branche 2017 à date d'entrée en vigueur	Branche après rééva- luation coefficient 120	Branche 2019 à date d'entrée en vigueur
I. – Agents d'exploitation Employés administratifs Techniciens				
Niveau 1 Échelon 1 Échelon 2				
Niveau 2 Échelon 1 Échelon 2	120	1 460,89	1 482,51	1 500,30
Niveau 3 Échelon 1 Échelon 2 Échelon 3	130 140 150	1 501,94 1 546,99 1 604,85	1 501,94 1 546,99 1 604,85	1 519,96 1 565,55 1 624,11
Niveau 4 Échelon 1 Échelon 2 Échelon 3	160 175 190	1 693,60 1 831,28 1 969,00	1 693,60 1 831,28 1 969,00	1 713,92 1 853,26 1 992,63
Niveau 5 Échelon 1 Échelon 2 Échelon 3	210 230 250	2 153,10 2 336,76 2 520,43	2 153,10 2 336,76 2 520,43	2 178,94 2 364,80 2 550,68
II. – Agents de maîtrise				
Niveau 1 Échelon 1 Échelon 2 Échelon 3	150 160 170	1 758,30 1 855,46 1 952,39	1 758,30 1 855,46 1 952,39	1 779,40 1 877,73 1 975,82
Niveau 2 Échelon 1 Échelon 2 Échelon 3	185 200 215	2 098,26 2 243,77 2 389,32	2 098,26 2 243,77 2 389,32	2 123,44 2 270,70 2 417,99
Niveau 3 Échelon 1 Échelon 2 Échelon 3	235 255 275	2 583,49 2 777,63 2 971,79	2 583,49 2 777,63 2 971,79	2 614,49 2 810,96 3 007,45
III. – Ingénieurs et cadres				

CATÉGORIES professionnelles	COEF.	BASE MENSUELLE 151,67 HEURES		
		Branche 2017 à date d'entrée en vigueur	Branche après rééva- luation coefficient 120	Branche 2019 à date d'entrée en vigueur
Position I	300	2 336,06	2 336,06	2 364,09
Position II. – A	400	2 956,30	2 956,30	2 991,78
Position II. – B	470	3 390,15	3 390,15	3 430,83
Position III. – A	530	3 762,33	3 762,33	3 807,48
Position III. – B	620	4 320,34	4 320,34	4 372,18
Position III. – C	800	5 436,67	5 436,67	5 501,91

Brochure n° 3196

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ**

AVENANT DU 31 AOÛT 2018  
À L'ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2016  
RELATIF AUX QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES  
NOR : ASET1851096M  
IDCC : 1351

Entre :  
SNES ;  
USP ;  
GPMSE TLS,

D'une part, et  
CFDT ;  
UNSA ;  
FEETS FO ;  
SNEPS CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le champ d'application du présent avenant est celui mentionné à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

**Article 2**

*Limitation de la durée d'emploi dans le coefficient 120*

Les parties conviennent de limiter le positionnement et le maintien d'un salarié, au coefficient 120 de la grille d'emploi et de salaire de la convention collective pendant une durée maximale de 6 mois.

Cette période de 6 mois, s'entend que l'affectation du salarié soit continue ou discontinue et ce au cours des 12 derniers mois et s'analyse selon l'ancienneté de branche du salarié.

Les salariés bénéficiant de cette classification et disposant d'une ancienneté conventionnelle supérieure ou égale à 6 mois se verront donc automatiquement positionnés au coefficient 130 de la grille

de la convention collective le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'acquisition de 6 mois d'ancienneté conventionnelle.

La nouvelle classification sera modifiée sur le bulletin de paie du salarié, s'agissant de l'application d'une disposition conventionnelle de branche.

Cette décision a pour objet de :

- s'inscrire dans la base d'une revalorisation des salaires minima et
- tout mettre en œuvre afin de limiter la baisse continue des marges des entreprises, liées notamment à des chiffrages fréquents sur les coefficients.

### **Article 3**

#### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel notifiant son extension et au plus tôt à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### **Article 4**

#### *Disposition concernant les entreprises de moins de 50 salariés*

La totalité des stipulations du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent donc à l'ensemble des entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

### **Article 5**

#### *Révision. – Dénonciation*

##### 5.1. Révision

Conformément aux dispositions légales, le présent accord pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties.

Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation du courrier de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

##### 5.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment, avec un préavis de 3 mois, par l'une ou l'autre des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

### **Article 6**

#### *Dépôt et publicité*

Le présent document sera déposé en 2 exemplaires (1 version papier et 1 version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.



Les autres clauses de l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles restent inchangées.

Fait à Paris, le 17 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

**AVENANT N° 134 DU 26 JUIN 2018**  
**RELATIF AUX CQP BASEBALL SOFTBALL CRICKET**  
**(ANNEXE 1 DE LA CONVENTION)**

NOR : ASET1851093M  
IDCC : 2511

Entre :  
COSMOS ;  
CNEA,  
D'une part, et  
CFDT ;  
FNASS,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVE limite d'exercice et durée de validité
Technicien sportif baseball – softball – cricket	Le titulaire du CQP « Technicien sportif baseball – softball – cricket » est classé au groupe 3 de la CCNS.	Les prérogatives d'exercice renvoient à la définition de la situation professionnelle visée par la qualification et à sa spécificité :  Encadrement en autonomie des activités de baseball ou softball ou cricket pour un public principalement compétitif  Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail à temps partiel en face-à-face pédagogique de 360 heures par an. Au-delà toute heure sera majorée de 25 %

## **Article 2**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au 1<sup>er</sup> jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 26 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

**AVENANT N° 135 DU 26 JUIN 2018**

**RELATIF AUX SALAIRES**

NOR : *ASET1851094M*

**IDCC : 2511**

Entre :

COSMOS ;

CNEA,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À l'article 9.2.1 de la CCNS, la phrase « Le SMC est fixé à 1 419,15 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018 » est remplacée par « Le SMC est fixé à 1 447,53 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 ».

Il est ajouté un dernier alinéa à cet article, ainsi rédigé : « Les partenaires sociaux rappellent que ces dispositions ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, en application des dispositions du code du travail et de l'accord de branche du 4 décembre 2015 ».

**Article 2**

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 26 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165180450-001118  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---