



©rcfotostock - stock.adobe.com



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**  
**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

**2020-31**  
15 août 2020



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-31 du 15 août 2020

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion .....	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 2020-31.

# conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-31 du 15 août 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Architecture (entreprises) :</b> accord du 13 décembre 2018 relatif à la désignation de l'OPCO 3 « Construction » en tant qu'opérateur de compétences.....	4
<b>Automobile (services) :</b> accord paritaire du 23 juin 2020 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le second semestre 2020.....	7
<b>Conchyliculture et coopération maritime :</b> accord interbranche du 14 juin 2019 relatif à la fusion des branches professionnelles.....	56
<b>Conchyliculture et coopération maritime :</b> accord de méthode du 8 novembre 2019 relatif à la négociation inter-branches.....	59
<b>Emploi des travailleurs handicapés :</b> accord du 19 décembre 2019 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur sanitaire et social associatif dit « Accord OETH » 2020-2022.....	63
<b>Hôtels, cafés, restaurants :</b> avenant n° 9 du 15 novembre 2019 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé.....	89
<b>Maroquinerie (industries) :</b> accord du 27 mai 2020 relatif à l'entretien professionnel .....	94
<b>Maroquinerie (industries) :</b> accord du 27 mai 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A.....	99
<b>Métallurgie (Drôme-Ardèche) :</b> avenant n° 62 du 19 juin 2020 relatif aux salaires et aux primes au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (Drôme-Ardèche).....	109
<b>Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM]) :</b> avenant n° 11 du 22 juin 2020 à l'accord du 22 novembre 2006 relatif aux salaires.....	113
<b>Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM]) :</b> avenants n° 41 et n° 42 du 22 juin 2020 relatif à la prime de panier de nuit au 1 <sup>er</sup> juillet 2020.....	116
<b>Sécurité sociale (organismes) :</b> Protocole d'accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle .....	118
<b>Sécurité sociale (organismes [agents de direction]) :</b> accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle.....	129
<b>Sécurité sociale (praticiens-conseils du régime général) :</b> accord du 19 décembre 2019 relatif à la formation professionnelle .....	131
<b>Télécommunications :</b> avenant du 22 juin 2020 à l'avenant du 18 décembre 2019 relatif aux contrats de professionnalisation .....	133

**Accord du 13 décembre 2018**

relatif à la désignation de l'OPCO 3 « Construction »  
en tant qu'opérateur de compétences

NOR : ASET2050645M

IDCC : 2332

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Syndarch,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**CFDT SYNATPAU ;**

**FNSCBA CGT ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord collectif est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences se substituant aux actuels OPCA.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la proximité des métiers, des emplois et des compétences, et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

L'architecture est une discipline qui allie l'art et la technique dont la finalité est de concevoir et de construire des édifices ou d'aménager des espaces extérieurs selon des critères esthétiques et des règles sociales, techniques, économiques, environnementales déterminés. La vocation première des entreprises de la branche architecture est donc d'intervenir, à la demande d'un maître d'ouvrage, dans la construction, la réhabilitation, la reconversion de tous types d'ouvrages publics ou privés.

Outre l'établissement du projet et l'obtention des autorisations de construire les missions des entreprises d'architecture, si elles en ont les compétences intégrées, peuvent également porter sur :

- les diagnostics construction ;
- la programmation ;
- l'assistance à maîtrise d'ouvrage ;
- les études d'urbanisme et les projets de paysage ;
- les études environnementales ;
- la décoration intérieure ;
- le design et la conception de mobilier ;
- les études d'exécution ou de synthèse TCE ;
- les études économiques (métrés, vérifications TCE, la description technique des ouvrages, établissement et contrôle des estimations prévisionnelles, l'analyse des offres des entreprises, le suivi administratif et financier des marchés de travaux, l'arrêté des comptes de chantiers...) ;
- l'ordonnancement, la planification et la coordination des chantiers ;
- le management de la cellule de synthèse ;
- le management de projet (BIM) ;
- l'expertise construction.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'OPCO 3 « Construction » pour les salariés et entreprises relevant du champ du présent accord.

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

Le présent accord a pour objet de désigner l'OPCO 3 « Construction » en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les articles du présent accord sont pris en application des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Sous réserve des dispositions transitoires prévues dans la loi, le présent accord se substitue aux dispositions (en particulier l'article VI.2) de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (IDCC 2332) relatifs à la désignation de l'OPCAPL (Actaliens).

## **Article 2 | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises d'architecture et de maîtrise d'œuvre.

## **Article 3 | Représentation**

Dans un souci de qualité du dialogue social, les organisations professionnelles et syndicales de la branche doivent être effectivement représentées dans les instances paritaires de l'OPCO désigné par le présent accord.

## **Article 4 | Prise en compte de la cohérence des métiers**

Il devra être constitué au sein de l'OPCO une section paritaire professionnelle de la conception et de la maîtrise d'œuvre. Celle-ci devra être accompagnée par un observatoire des métiers dans le champ de la SPP.

## **Article 5 | Cotisations conventionnelles**

Dans le cadre de la période transitoire résultant de l'entrée en vigueur progressive des dispositions prévues par la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, le présent accord entend expressément déléguer à l'opérateur de compétences de la branche la collecte des cotisations conventionnelles prévues dans la convention collective nationale des entreprises d'architecture.

## **Article 6 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche ont considéré que l'accord relatif à la désignation d'un opérateur de compétence pour la formation professionnelle des salariés de la branche n'avait pas à comporter de règles selon la taille de l'entreprise.

## **Article 7 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 8 | Révision**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Article 9 | Date d'application**

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date de sa signature.

## **Article 10 | Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

*Fait à Paris, le 13 décembre 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 paritaire du 23 juin 2020**  
relatif au RNCSA et au RNQSA pour le second semestre 2020

NOR : ASET2050622M

IDCC : 1090

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CNPA ;**

**FNA ;**

**ASAV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FO métaux ;**

**FTM CGT,**

d'autre part,

Vu l'article 1.21, *b*, 1 de la convention collective ;

Vu l'avenant n° 1, en date du 22 février 2017, à l'accord paritaire national du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA, stipulant notamment en ses articles 1, 2 et 4 que les décisions de création, de modification et de suppression de fiches de qualification sont prises par accord paritaire national négocié et conclu lors de la dernière CPN du semestre ;

Vu la délibération n° 3.19 du 13 février 2019 relative au processus d'examen paritaire des qualifications ;

Vu la délibération paritaire n° 19-19 du 19 décembre 2019 relatives aux évolutions des qualifications professionnelles et au calendrier des GTP du 1<sup>er</sup> semestre 2020 ;

Vu l'accord paritaire national du 22 avril 2020 relatif à la modification anticipée d'une fiche de qualification du RNQSA et la fiche de qualification B.9.1 « Tôlier confirmé/tôlier véhicules anciens et historiques » modifiée ;

Vu la délibération paritaire n° 8-20 du 18 mai 2020 mandatant l'ANFA pour procéder au dépôt d'une demande d'enregistrement au RNCP des CQP « Vendeur automobile » et « Technicien expert après-vente automobile » comme titres à finalité professionnelle ;

Vu les demandes de modifications du RNQSA déposées en juin 2020 au secrétariat de la commission paritaire nationale des services de l'automobile ;

Considérant les besoins des entreprises et des salariés de la branche exprimés lors des groupes techniques paritaires de l'ANFA organisés au cours du premier semestre 2020 ;

Considérant le souhait des partenaires sociaux de la branche des services de l'automobile au sein de la commission paritaire nationale de déployer les actions de formation nécessaires au développement de l'emploi et de l'employabilité dans la branche,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Mise à jour du RNCSA du 2<sup>d</sup> semestre 2020**

Le RNCSA du 2<sup>d</sup> semestre 2020 est ci-annexé. Outre la mise à jour semestrielle qu'il comporte, la « Série 9 » dédiée aux anciennes certifications comprend désormais pour une durée de 3 ans les certifications suivantes :

- BEPECASER ;
- BEPECASER : avec mention « groupe lourd » ou « 2 roues » ;
- CQP tôlier ferreur.

### **Article 2 | Suppressions de fiches du RNQSA**

La fiche de qualification « Tôlier ferreur » (B.3.1), ci-annexée, est supprimée au sein de la filière « Carrosserie-peinture ».

De la même manière, la fiche de qualification « Contrôleur technique des véhicules » (G.6.1), ci-annexée, est supprimée au sein de la filière « Contrôle technique ».

### **Article 3 | Fiches modifiées du RNQSA**

Les fiches A.3.5, A.6.5, A.9.5, A.12.8, AA.6.2, AA.9.2, AA.12.2, B.3.2, B.3.3, B.3.4, B.6.1, B.6.2, B.6.4, B.9.2, B.12.1, D.3.1, D.6.1, H.3.1, I.3.1, K.3.1, K.6.1, K.6.2, K.9.2, K.20.1, K.23.1, KCI1, ci-annexées sont modifiées.

Les fiches A.12.2, AA.12.2, A.20.2, C.20.1 et J.23.2, ci-annexées, sont spécifiquement modifiées afin de tenir compte de l'inscription prochaine au répertoire national des certifications professionnelles des titres à finalité professionnelle « Vendeur automobile » et « Technicien expert après-vente automobile ».

Conformément à l'accord paritaire national du 22 avril 2020, la fiche B.9.1 a fait l'objet d'une modification anticipée.

### **Article 4 | Identification des modifications apportées au RNQSA**

Les modifications des 30 fiches visées à l'article 3 sont repérées en caractères italiques gras et surlignées en jaune dans le corps des fiches.

### **Article 5 | Modalités d'application du présent accord**

Les organisations soussignées rappellent que le présent accord est un dispositif de branche, qui n'a pas vocation à faire l'objet d'adaptations au plan territorial, ni au niveau des entreprises.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent accord paritaire national ne comporte aucune stipulation



spécifique aux entreprises de moins 50 salariés, les dispositions qu'il comporte devant être appliquées par toutes les entreprises de la branche, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

#### **Article 6 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes***

Les partenaires sociaux veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications au sein du RNCSA et du RNQSA, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### **Article 7 | *Date d'entrée en vigueur***

Conformément à l'article 8 de l'avenant n° 1 du 22 février 2017 modifiant l'article 5 de l'accord paritaire national du 15 mai 2007, le présent accord paritaire national entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du 2<sup>d</sup> semestre 2020.

#### **Article 8 | *Demande d'extension***

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant conformément aux dispositions réglementaires applicables conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Suresnes, le 23 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

## REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE – 2<sup>e</sup> semestre 2020

### 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

**CAP** : Équipier polyvalent du commerce

**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)

**Titre à finalité professionnelle** : Mécanicien cycles (enregistré au RNCP) (précédemment : CQP : Mécanicien cycles)

**CQP** : Opérateur service rapide

**CQP** : Mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP)

**CQP** : Mécanicien de maintenance motocycles

**CQP** : Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels

**CQP** : Mécanicien collision

#### **CQP : Tâlier ferreur**

**CQP** : Peintre préparateur

**CQP** : Magasinier

**CQP** : Opérateur préparation véhicules

**CQP** : Opérateur station-service

**CQP** : Dépanneur-remorqueur VL

**CQP : Démonteur-dépollueur automobile**  
(précédemment : 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 (enregistré au RNCP)

**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 § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 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 :** Démoniteur automobile spécialiste (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP Démoniteur Automobile »)

**CQP :** Opérateur spécialiste service rapide

**CQP :** Mécanicien spécialiste automobile (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP Mécanicien 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

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

**CQP** : Mécanicien des services multimarques de l'après-vente automobile

### 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 § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 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 à finalité professionnelle** : Conseiller technique cycles (enregistré au RNCP)  
 (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 de véhicules légers  
 (Précédemment Contrôleur technique automobile de véhicule léger)  
 (Précédemment - en série 2 - Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Contrôleur technique automobile)

**CQP** : Technicien **électricien électricien** automobile (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP Technicien après-vente 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 VL (enregistré au RNCP)

**CQP** : Contrôleur technique 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 (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP Technicien vitrage »)

**CQP** : Chargé de clientèle location longue durée

**CQP** : Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques

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

**CQP** : Tôlier véhicules anciens et historiques

**CQP** : Technicien des services multimarques de l'après-vente automobile

#### 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 § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.*

**Titre Professionnel** : Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, avec CCS 1 « deux roues » ou CCS 2 « groupe lourd »

**Titre à finalité professionnelle** : Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP)  
(précédemment : **CQP** : Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP))

**CQP** : Carrossier-peintre

**CQP** : Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP)

**CQP** : Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP)

**CQP** : Technicien expert après-vente motocycles

**CQP** : Spécialiste garantie après-vente

**CQP** : Contrôleur technique confirmé VL

**CQP** : Contrôleur technique confirmé PL

**CQP** : Technicien expert réparateur de véhicules anciens et historiques

**CQP** : Technicien expert des services multimarques de l'après-vente automobile

#### 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 § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 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** : Gestion de la PME

**BTS** : Comptabilité et gestion des organisations (précédemment BTS : Comptabilité et gestion)

**BTS** : Négociation et digitalisation de la 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

**Titre à finalité professionnelle** : Vendeur automobile (enregistré au RNCP)  
(précédemment : CQP : Vendeur automobile confirmé (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP Vendeur Automobile »))

**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 § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 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 § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 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 R.N.Q.S.A.).

**Licence professionnelle** : Organisation, Management des Services de l'Automobile (OMSA)

**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 CQQ : 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

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

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

## SÉRIE 9 : 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.*

### **BEPECASER**

**BEPECASER** : Avec mention "groupe lourd" ou "2 roues"

**CQP** : Tôlier ferreur

\*\*\*\*\*



## 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 « deux roues » resteront accessibles jusqu'à fin 2019.*  
**BTS** : Brevet de Technicien Supérieur  
**CAP** : Certificat d'Aptitude Professionnelle  
**CCS 1** : Certificat Complémentaire de Spécialisation, qui complète le titre professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules motorisés à deux roues en circulation et hors circulation  
**CCS 2** : Certificat Complémentaire de Spécialisation, qui complète le titre professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules du groupe lourd en circulation et hors circulation  
**CNAM** : Conservatoire National des Arts et Métiers  
**CP** : Carrosserie-Peinture  
**CQP** : Certificat de Qualification Professionnelle  
**DCG** : Diplôme de comptabilité et de gestion  
**DUT** : Diplôme Universitaire de Technologie  
**EPCRA** : École Professionnelle du Commerce des Réseaux Automobiles  
**ESCRA** : École Supérieure du Commerce des Réseaux Automobiles  
**ESSCA** : École Supérieure des Sciences Commerciales d'Angers  
**GNFA** : Groupement National pour la Formation Automobile  
**ISCAM** : Institut Supérieur de la Communication, des Affaires et du Management  
**PL** : Poids Lourds  
**PRA** : Pièces de Rechange et Accessoires  
**VL** : Véhicules Légers  
**VUI** : Véhicules Utilitaires et Industriels

# RÉPERTOIRE NATIONAL DES QUALIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2<sup>e</sup> SEMESTRE 2020

Lorsque le **code** d'une fiche est indiqué en **italiques gras**, cela signifie que la dénomination ou le contenu de cette fiche a été modifié par rapport à l'édition précédente.

Lorsque **l'intitulé et le code** sont indiqués en **italiques gras**, cela signifie qu'il s'agit d'une fiche nouvelle par rapport à l'édition précédente.

Ces modifications sont repérées de la même façon dans les fiches elles-mêmes.

## MAINTENANCE

– Mécanicien de maintenance automobile / mécanicien de maintenance VUI / mécanicien de maintenance motocycles .....	<b>A.3.1</b>
– Opérateur service rapide .....	<b>A.3.3</b>
– Opérateur maintenance pneumatiques VI .....	A.3.4
– Mécanicien cycles .....	<b>A.3.5</b>
– Opérateur vitrage .....	<b>A.3.7</b>
– Mécanicien spécialiste automobile / mécanicien spécialiste VUI / mécanicien spécialiste motocycles .....	<b>A.6.1</b>
– Électricien spécialiste automobile / électricien spécialiste VUI .....	A.6.2
– Opérateur spécialiste service rapide .....	A.6.3
– Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI .....	A.6.4
– Mécanicien spécialiste cycles .....	<b>A.6.5</b>
– Opérateur vitrage spécialiste .....	A.6.7
– Technicien confirmé mécanique automobile / Technicien confirmé mécanique VUI .....	A.9.1
– Technicien électricien électronique automobile / technicien confirmé VUI / technicien confirmé motocycles .....	<b>A.9.2</b>
– Conseiller technique cycles .....	<b>A.9.5</b>
– Technicien garantie après-vente .....	A.9.6
– Opérateur vitrage confirmé .....	<b>A.9.7</b>
– Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques .....	A.9.8
– Technicien expert après-vente automobile / technicien expert après-vente VUI / technicien expert après-vente motocycles .....	<b>A.12.2</b>
– Spécialiste garantie après-vente .....	A.12.6
– Technicien expert réparateur de véhicules anciens et historiques .....	<b>A.12.8</b>
– Réceptionnaire après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles .....	A.20.1
– Agent de maîtrise atelier .....	<b>A.20.2</b>
– Chef d'équipe vitrage / chef d'atelier vitrage .....	A.20.7
– Gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier .....	A.23.1
– Cadre technique d'atelier .....	A.C.I.1
– Adjoint au chef après-vente / responsable d'atelier .....	A.C.II.1
– Chef après-vente .....	A.C.III.1

## SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE

– Vendeur-conseil magasin smava .....	AA.6.1
– Mécanicien smava .....	<b>AA.6.2</b>
– Vendeur-conseil magasin confirmé smava .....	AA.9.1
– Technicien smava .....	<b>AA.9.2</b>
– Technicien expert smava .....	<b>AA.12.2</b>
– Chef d'équipe atelier / Chef d'équipe après-vente / Chef d'équipe vente smava .....	AA.20.2
– Chef de centre smava .....	AA.C.I.1
– Directeur de site smava .....	AA.C.II.1

## CARROSSERIE - PEINTURE

– Tôlier ferreur .....	B.3.4
– Peintre Préparateur <b>en peinture</b> .....	<b>B.3.2</b>

– Mécanicien collision .....	<b>B.3.3</b>
– Débosseleur sans peinture .....	<b>B.3.4</b>
– Tôlier spécialiste .....	<b>B.6.1</b>
– Peintre spécialiste .....	<b>B.6.2</b>
– Débosseleur sans peinture spécialiste .....	<b>B.6.4</b>
– Tôlier confirmé / Tôlier véhicules anciens et historiques .....	<b>B.9.1</b>
– Peintre confirmé .....	<b>B.9.2</b>
– Carrossier peintre / Tôlier expert véhicules anciens et historiques .....	<b>B.12.1</b>
– Réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atelier .....	B.20.1
– Gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier .....	B.23.1
– Cadre technique d'atelier .....	B.C.I.1
– Adjoint au chef après-vente / responsable d'atelier .....	B.C.II.1
– Chef après-vente .....	B.C.III.1

## VENTE DE VÉHICULES

– Hôte d'accueil / chargé d'accueil .....	C.3.1
– Assistant de vente automobile / vendeur motocycles .....	C.6.1
– Vendeur .....	C.9.1
– Conseiller en financement .....	C.12.1
– Vendeur automobile confirmé .....	<b>C.20.1</b>
– Vendeur confirmé véhicules industriels / vendeur confirmé véhicules utilitaires .....	<b>C.20.2</b>
– Attaché commercial .....	<b>C.23.1</b>
– Attaché commercial véhicules industriels / attaché commercial véhicules utilitaires .....	<b>C.23.2</b>
– Conseiller des ventes .....	<b>C.C.I.1</b>
– Conseiller des ventes véhicules industriels / conseiller des ventes véhicules utilitaires .....	<b>C.C.I.2</b>
– Adjoint au chef des ventes .....	C.C.II.1
– Chef des ventes (VP/VU/VI) .....	C.C.III.1

## VENTE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

– Magasinier .....	<b>D.3.1</b>
– Magasinier-vendeur PRA / conseiller de vente PRA / vendeur boutique PRA .....	<b>D.6.1</b>
– Magasinier-vendeur confirmé PRA / conseiller de vente confirmé PRA / vendeur boutique / confirmé PRA .....	D.9.1
– Vendeur itinérant PRA .....	D.9.2
– Chef d'équipe ventes PRA / chef de secteur vente itinérante PRA .....	D.20.1
– Gestionnaire PRA .....	D.23.1
– Cadre technique PRA .....	D.C.I.1
– Adjoint au chef des ventes PRA / responsable de magasin .....	D.C.II.1
– Chef des ventes PRA .....	D.C.III.1

## PRÉPARATION / RÉNOVATION DES VÉHICULES

– Opérateur préparation véhicules .....	E.3.1
– Rénovateur VO .....	E.6.1
– Metteur en main de véhicule .....	E.6.2
– Chef d'équipe préparation-livraison .....	E.20.1

## **DÉPANNAGE - REMORQUAGE**

– Dépanneur - remorqueur VL .....	F.3.1
– Dépanneur - remorqueur PL .....	F.6.1

## **CONTRÔLE TECHNIQUE**

– Contrôleur technique des véhicules .....	<b>G.6.1</b>
– Contrôleur technique des véhicules .....	<b>G.9.1</b>
– Contrôleur technique confirmé des véhicules .....	G.12.1
– Chef de centre contrôle technique des véhicules .....	G.20.1

## **DÉMONTAGE - RECYCLAGE**

– Démonteur automobile .....	<b>H.3.1</b>
– Démonteur automobile spécialiste .....	<b>H.6.1</b>
– Démonteur automobile confirmé .....	H.9.1
– Chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile .....	H.20.1
– Responsable de centre(s) de recyclage automobile .....	H.C.I.1

## **STATION SERVICE**

– Opérateur station-service .....	<b>I.3.1</b>
– Opérateur spécialiste station-service .....	I.6.1
– Chef de station-service / adjoint au responsable de station(s)-service .....	<b>I.20.1</b>
– Responsable de station(s)-service .....	I.C.I.1

## **LOCATION DE VÉHICULES**

– Agent d'opérations location .....	J.3.1
– Agent technique location longue durée .....	J.3.2
– Agent d'opérations location spécialiste .....	J.6.1
– Chargé de clientèle location longue durée .....	J.9.2
– Coordinateur préparation de véhicules de location .....	J.17.1
– Chef de groupe opérationnel .....	<b>J.20.1</b>
– Chef d'agence(s) de location .....	<b>J.23.1</b>
– Conseiller commercial location longue durée .....	<b>J.23.2</b>

## **ÉCOLES DE CONDUITE**

– Enseignant de la conduite automobile .....	<b>K.3.1</b>
– Enseignant de la conduite deux roues / groupe lourd .....	<b>K.6.1</b>
– Coordinateur d'enseignements auto .....	<b>K.6.2</b>
– Formateur du transport routier .....	K.6.3
– Formateur conduite d'engins .....	K.6.4
– Coordinateur d'enseignements moto / Coordinateur d'enseignements groupe lourd .....	<b>K.9.2</b>
– Enseignant de la sécurité routière et de la conduite automobile .....	K.9.5
– Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » / Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd » .....	K.12.5
– Formateur d'enseignants .....	<b>K.20.1</b>
– Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite automobile .....	K.20.5
– Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » / Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd » .....	K.20.6
– Formateur aux métiers de <b>l'éducation et de la sécurité routières</b> .....	<b>K.23.1</b>
– Directeur pédagogique .....	<b>K.C.I.1</b>
– Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite .....	K.C.I.5

## **PARKINGS**

– Agent d'exploitation de stationnement .....	L.3.1
– Opérateur de stationnement .....	L.6.1
– Assistant d'exploitation de stationnement / adjoint au responsable d'exploitation de stationnement ...	L.17.1
– Responsable d'exploitation de stationnement .....	L.20.1

## **SECRÉTARIAT**

– Employé administratif .....	M.3.1
– Secrétaire .....	M.6.1
– Secrétaire confirmé .....	M.9.1
– Assistant de direction / chef de groupe administratif .....	<b>M.20.1</b>

## **COMPTABILITÉ**

– Employé de comptabilité .....	N.3.1
– Comptable .....	N.6.1
– Comptable confirmé .....	N.9.1
– Chef de groupe de comptabilité .....	<b>N.20.1</b>
– Gestionnaire de comptabilité .....	<b>N.23.1</b>
– Cadre de comptabilité .....	N.C.I.1
– Adjoint au chef de comptabilité / responsable de comptabilité .....	N.C.II.1
– Chef de comptabilité .....	N.C.III.1

## **QUALIFICATIONS GÉNÉRIQUES**

– Opérateur .....	Z.3.1
– Opérateur spécialiste .....	Z.6.1
– Opérateur confirmé .....	Z.9.1
– Technicien expert .....	Z.12.1
– Coordinateur .....	Z.17.1
– Maîtrise technique / chef d'équipe - chef de groupe .....	Z.20.1
– Gestionnaire .....	Z.23.1
– Cadre technique .....	Z.C.I.1
– Cadre expert / adjoint au chef de service .....	Z.C.II.1
– Chef de service .....	Z.C.III.1
– Cadre dirigeant .....	Z.C.IV.1

**TÔLIER-FERREUR****~~Dénomination de la qualification :~~**~~Tôlier-ferreur~~**~~Objet de la qualification :~~**~~Réalisation d'interventions portant sur éléments amovibles des véhicules.~~**~~Contenu de la qualification :~~**~~A Activités techniques :~~

- ~~— Dépose et repose d'éléments amovibles (portes, ailes, pare-chocs, etc...);~~
- ~~— Réglage et ajustage des éléments;~~
- ~~— Réalisation d'interventions simples de sellerie (sièges et garnitures...);~~

~~B Organisation et gestion de l'intervention :~~~~B.1 Organisation de l'intervention :~~

- ~~— Utilisation de la documentation technique;~~
- ~~— Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage;~~
- ~~— Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise;~~

~~B.2 Gestion de l'intervention :~~

- ~~— Établissement de tous documents d'atelier utiles;~~

**~~Extensions possibles dans la qualification :~~**

- ~~— Remplacement ou réparation de tous vitrages;~~
- ~~— Interventions sur éléments de verrouillage mécaniques;~~
- ~~— Redressage de déformations peu importantes (chocs de parking / impacts...);~~

**~~Classement :~~**

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

**~~Modes d'accès à la qualification :~~**

- ~~— Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la carrosserie :~~
  - ~~— CAP réparation des carrosseries;~~
  - ~~— Titre professionnel du ministère de l'Emploi : Carrossier réparateur;~~
  - ~~— CQP tôlier-ferreur;~~
- ~~— Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3);~~

**~~Possibilités d'évolution professionnelle :~~**

- ~~— Verticale :~~
  - ~~— tôlier spécialiste (fiche B.6.1)~~
  - ~~— tôlier confirmé (fiche B.9.1)~~
- ~~— Transversale :~~
  - ~~Voir Panorama~~

**Fiche supprimée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020  
(cf rubrique 6/ Mode d'accès)**

**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;
- Edition, 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 (**enregistré au RNCP**);
  - CQP Contrôleur Technique PL;
  - **Titre professionnel du Ministère de l'Emploi : Contrôleur technique de véhicules légers.**

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

- Verticale :
  - Contrôleur Technique Confirmé des Véhicules (fiche G.12.1)
- Transversale :
  - Voir Panorama

## MÉCANICIEN CYCLES

### 1/ Dénomination de la qualification :

Mécanicien cycles

### 2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités **d'assemblage et** de maintenance des cycles.

### 3/ Contenu de la qualification :

#### A - Activités techniques :

- Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles.
- Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- Assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route.
- Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les vélos à assistance électrique (VAE, **véломoteur ...**).

#### B - Organisation et gestion de la maintenance :

##### B.1 - Organisation de la maintenance :

- Utilisation de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

##### B.2 - Gestion de la maintenance :

- Établissement de tout document d'atelier utile,
- Conseils d'utilisation à la clientèle.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- **Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux roues motorisés ;**
- Vente additionnelle de produits et services,

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes : **dans le domaine de la maintenance automobile ou motoecycle :**
  - . **CAP maintenance des véhicules, option C : motoecycles, CAP maintenance des véhicules, option C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,**
  - . Titre à finalité professionnelle mécanicien cycles (enregistré au RNCP),
- 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
  - . Mécanicien spécialiste motocycles (fiche A.6.1),
  - . Mécanicien spécialiste cycles (fiche A.6.5),
  - . Conseiller technique cycles (fiche A.9.5).
- Transversale
  - . Voir Panorama

## MECANICIEN SPECIALISTE CYCLES

### 1/ Dénomination de la qualification :

Mécanicien spécialiste cycles

### 2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités **d'assemblage et** de maintenance des cycles incluant la **participation à la commercialisation des cycles.**

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques **et commerciales :**

#### **~~A.1 Activités techniques :~~**

- Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles :  
Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- Conseils d'utilisation à la clientèle,
- Assemblage et réglage des cycles neufs et occasions, visant la préparation à la route,
- Réalisation d'opérations de maintenance sur les vélos à assistance électrique (VAE, **véломoteur**).

#### **~~A.2 Activités commerciales :~~**

- ~~Réalisation d'opérations de commercialisation de cycles, produits et accessoires,~~
- ~~Réalisation d'opérations de commercialisation des vélos à assistance électrique (VAE, véломoteur),~~
- ~~Conseil d'utilisation des produits et accessoires,~~
- ~~Réalisation de ventes complémentaires.~~

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :

- Utilisation de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :

- Établissement de tout document d'atelier utile.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

**Activités commerciales :**

- **Réalisation d'opérations de commercialisation de cycles, produits et accessoires,**
- **Réalisation d'opérations de commercialisation des vélos à assistance électrique (VAE),**
- **Conseil d'utilisation des produits et accessoires,**
- **Réalisation de ventes complémentaires.**
- **Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité, portant sur les deux roues motorisés.**
- **Participation à la gestion des stocks / participation aux inventaires,**
- **Participation à l'aménagement et animation du lieu de vente.**

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes : **~~dans le domaine de la maintenance automobile ou motocycle-~~**
  - . CAP maintenance des véhicules, option C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . CQP mécanicien spécialiste cycles,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale
  - . Conseiller technique cycles (fiche A.9.5).
- Transversale
  - . Voir Panorama

## CONSEILLER TECHNIQUE CYCLES

### 1/ Dénomination de la qualification :

Conseiller technique cycles

### 2/ Objet de la qualification :

**Réalisation d'activités de maintenance, de commercialisation des cycles produits et accessoires, et montage de vélos personnalisés.**

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques et commerciales :

#### A.1 - Activités techniques :

- Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des cycles. **Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent nécessiter l'utilisation d'appareils adaptés.**
- **Diagnostic et maintenance des vélos à assistance électrique (VAE, vélomoteur),**
- Définition du produit :
  - . choix du cadre, des éléments du groupe et de la périphérie,
- **Assemblage et réglage des cycles neufs et occasion, visant la préparation à la route,**
- Conseil d'utilisation à la clientèle.

#### A.2 - Activités commerciales :

- Commercialisation de cycles, produits et accessoires,
- **Définition des cycles et produits en fonction des besoins et usages des clients,**
- Conseils d'utilisation des produits et accessoires,
- **Commercialisation des vélos à assistance électrique (VAE, vélomoteur),**
- Contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise,
- Réalisation de ventes complémentaires / réalisation de ventes à distance.

**B - Activités relatives à la gestion de la maintenance et de la commercialisation :**

#### B.1 - Organisation de la maintenance :

- **Utilisation de la documentation technique,**
- Agencement et d'entretien du poste de travail/ et d'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

#### B.2 - Gestion de la maintenance :

- Etablissement de tout document d'atelier utile,
- **Mise à jour de la documentation technique,**
- Planification de l'intervention,
- Facturation/ encaissement.

#### B.3 - Gestion de la commercialisation :

- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- **Mise à jour de la documentation commerciale,**
- **Participation à la gestion des stocks / participation aux inventaires,**
- **Aménagement et animation du lieu de vente.**

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- **Maintenance et commercialisation des deux-roues motorisés,**
- Appui technique et/ou commercial aux collaborateurs,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- **Réalisation d'opérations de maintenance et de commercialisation portant sur les deux-roues motorisés,**

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes **dans le domaine de la maintenance motocycles :**
  - . CAP maintenance des véhicules, option C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Titre à finalité professionnelle conseiller technique cycles (enregistré au RNCP),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale
  - . Technicien expert (fiche Z.12.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise,
  - . Maîtrise technique / chef d'équipe - chef de groupe (Z.20.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise.
- Transversale  
Voir Panorama



## **TECHNICIEN EXPERT RÉPARATEUR DE VÉHICULES ANCIENS ET HISTORIQUES**

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

Technicien expert 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.

Le titulaire de la qualification apporte un appui technique auprès des collaborateurs.

### **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).
- Toute activité de transformation sur le véhicule en lien avec la réglementation et/ou les évolutions technologiques, sous contrôle hiérarchique.

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

##### **B.1. Organisation de l'intervention**

- Définition du plan d'entretien
- Participation à la recherche documentaire technique d'époque et à la recherche de pièces,
- 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**

- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle
- En appui du supérieur hiérarchique, transmission d'informations techniques au client durant les différentes phases de rénovation
- Établissement de tout document d'atelier utile.

##### **B.3. Fonction formation technique**

- Appui technique aux salariés,
- Tutorat de jeunes en formation alternée.

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

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

### **5/ Classement :**

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

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

- Soit par obtention de la certification suivante :
  - **CQP Technicien expert réparateur de véhicules anciens et historique (à créer)**,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

- Verticale  
Voir Panorama
- Transversale  
Voir Panorama

## MÉCANICIEN DES SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Mécanicien des services multimarques de l'après-vente automobile

### 2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance préventive et corrective des véhicules portant sur des ensembles mécaniques ciblés.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques

- Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées :
  - Entretien courant et périodique des véhicules,
  - Maintenance des organes de liaison au sol,
  - Contrôle/ réglage et remplacement d'ensembles mécaniques ciblés,
- Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité sur la gestion moteur, incluant un contrôle et un codage de l'élément remplacé et/ou la réinitialisation du système,
- Pose d'accessoires sur véhicules.

B - Activités d'organisation et de gestion de la maintenance

- Utilisation de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- Application des règles d'hygiène et de sécurité et des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Établissement de tout document d'atelier utile.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention de la certification suivante :  
**CQP mécanicien des services multimarques de l'après-vente automobile (à créer).**
- 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
  - Technicien des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AA.9.2)
- Transversale  
 Voir Panorama

## TECHNICIEN DES SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Technicien des services multimarques de l'après-vente automobile

### 2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification réalise toute activité de maintenance portant sur des ensembles mécaniques ciblés.

### 3/ Contenu de la qualification :

#### A - Activités techniques

Toutes activités de maintenance des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées, portant sur :

- Contrôle/ réglage et remplacement d'ensembles mécaniques ciblés,
- Diagnostic de la gestion moteur et de la dépollution essence et diesel,
- Diagnostic des systèmes électriques et électroniques ciblés : climatisation, freinage,
- Pré-diagnostic sur systèmes électriques et électroniques.

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

- L'établissement de diagnostics,
- La mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

#### B - Activités d'organisation et de gestion de la maintenance

- Réception / transmission d'informations à caractère technique,
- Mise à jour de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- Application des règles d'hygiène et de sécurité et des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Etablissement de tout document d'atelier utile.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Appui technique aux équipes,
- Participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules,
- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- Interventions sur véhicules électriques et hybrides ou sur équipements nécessitant une habilitation.

### 5/ Classement :

- Echelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- Echelons 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 :
  - . Bac professionnel maintenance des véhicules (option A : voitures particulières),
  - . **CQP technicien des services multimarques de l'après-vente automobile (à créer)**,
  - . CQP technicien électricien électronicien automobile,
  - . CQP technicien confirmé mécanique automobile,
- 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
  - . Technicien expert des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AA.12.2)
  - . Technicien expert après-vente automobile (fiche A.12.2)
- Transversale
  - . Voir Panorama

**PEINTRE PRÉPARATEUR EN PEINTURE****1/ Dénomination de la qualification :**Peintre Préparateur **en peinture****2/ Objet de la qualification :**

Réalisation d'activités de préparation des véhicules avant peinture (ponçage / masticage...).

**3/ Contenu de la qualification :**

A - Activités techniques :

- Protection et traitements de surfaces,
- Masticage / ponçage / apprêtage / marouflage.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :

- Utilisation de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :

- Établissement de tout document d'atelier utile.

**4/ Extensions possibles dans la qualification :**

- Application peinture des intérieurs.

**5/ Classement :**

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la peinture :
  - . CAP peinture en carrosserie,
  - . Titre professionnel du ministère de l'Emploi : peintre en carrosserie,
  - . CQP peintre préparateur (**référentiel avec le nouvel intitulé « CQP préparateur en peinture » en cours de rénovation**),
- 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 :
  - . peintre spécialiste (fiche B.6.2),
  - . peintre confirmé (fiche B.9.2).
- Transversale :
  - Voir Panorama

## MÉCANICIEN COLLISION

### 1/ Dénomination de la qualification :

Mécanicien collision

### 2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de dépose-pose d'éléments mécaniques, électriques et électroniques, nécessitées par une intervention de carrosserie / peinture.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- **Dépose - repose ou remplacement d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planches de bord...), d'organes électriques et électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention soumise éventuellement à réglementation,**
- **Contrôle et réglages des trains roulants.**

La pratique d'interventions plus complexes que celles décrites au paragraphe 3.A doit conduire à effectuer un classement en référence à la qualification de "mécanicien spécialiste automobile " (fiche A.6.1).

#### **B - Organisation de l'intervention :**

- Utilisation de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Dépannage-remorquage de véhicules.

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  - . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières,
  - . CQP mécanicien collision,
- 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 :
  - . Mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1),
  - . Opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).
- Transversale :
  - Voir Panorama

## DÉBOSSSELEUR SANS PEINTURE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Débosseleur sans peinture

### 2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions selon les techniques du débosselage sans peinture, sous contrôle direct d'un responsable hiérarchique, y compris sur sites clients.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Démontage et montage des éléments amovibles nécessaires aux interventions,
- Réalisation de tous types d'interventions selon les techniques du débosselage sans peinture.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :

- Utilisation de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- **Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.**

B.2 - Gestion de l'intervention :

- **Établissement de tout document utile.**

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Réalisation d'activités complémentaires de rénovation VO

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention de la certification suivante :
  - . CQP débosseleur sans peinture,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . débosseleur sans peinture spécialiste
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## TÔLIER SPÉCIALISTE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Tôlier spécialiste

### 2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions portant sur éléments amovibles et inamovibles des véhicules.  
Remise en forme des éléments de carrosserie.

### 3/ Contenu de la qualification :

#### A - Activités techniques :

- Remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles / soudés / collés / sertis),
  - Réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges / garnitures diverses...),
  - Remise en forme d'éléments de la carrosserie,
  - Remplacement ou réparation de tout vitrage.
- La réalisation des interventions de carrosserie mentionnées ci-dessus requiert la maîtrise des techniques de redressage et de soudage.

#### B - Organisation de l'intervention :

- Utilisation de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Contrôles de déformation de la structure du véhicule,
- **Dépose - repose ou remplacement d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planche de bord...), d'organes électriques et électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention,**
- Application peinture (sous réserve que le titulaire de la qualification soit détenteur du CAP peinture en carrosserie),
- **Établissement de tout document d'atelier utile,**
- **Conseil d'utilisation à la clientèle.**

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la carrosserie :
  - . CAP réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Bac professionnel « réparation des carrosseries », préparé sous statut scolaire,
  - . Titre professionnel du ministère de l'Emploi : carrossier réparateur,
  - . CQP tôlier spécialiste,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . tôlier confirmé (fiche B.9.1),
  - . carrossier-peintre (fiche B.12.1).
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## PEINTRE SPÉCIALISTE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Peintre spécialiste

### 2/ Objet de la qualification :

Le peintre spécialiste réalise l'ensemble des activités de préparation et l'application de peinture sur véhicules.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Protection et traitements de surfaces,
- Masticage / ponçage / **marouflage / apprêtage,**
- **Application des sous-couches et des couches de finition,**
- Réfection de surface des éléments composites (granulométrie).

**B - Organisation de l'intervention :**

- Utilisation de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- **Détermination de la teinte à appliquer,**
- Réalisation des teintes,
- Gestion du stock de produits peinture,
- **Etablissement de tout document d'atelier utile,**
- **Conseils d'utilisation à la clientèle.**

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la peinture :
  - . CAP peinture en carrosserie complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
  - . Titre professionnel du ministère de l'Emploi : peintre en carrosserie complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3
  - . Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé sous statut scolaire,
  - . CQP peintre spécialiste,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . peintre confirmé (fiche B.9.2),
  - . carrossier-peintre (fiche B.12.1).
- Transversale :
  - . Voir Panorama



## DÉBOSSSEUR SANS PEINTURE SPÉCIALISTE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Débossseur sans peinture spécialiste

### 2/ Objet de la qualification :

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Démontage et montage des éléments amovibles nécessaires aux interventions,
- Réalisation de tous types d'interventions selon les techniques du débosselage sans peinture.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :

- Planification de l'intervention,
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :

- Établissement de tout document utile,
- Appui technique aux salariés de l'atelier,
- Conseils auprès de la clientèle.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention de la certification suivante :
  - . CQP débossseur sans peinture spécialiste,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Transversale :  
Voir Panorama

**PEINTRE CONFIRMÉ****1/ Dénomination de la qualification :**

Peintre confirmé

**2/ Objet de la qualification :**

Réalisation de l'ensemble des interventions spécifiques de peinture, comprenant les activités de colorimétrie.

**3/ Contenu de la qualification :****A - Activités techniques :**

- Protection et traitements de surfaces,
- Masticage / ponçage / marouflage / apprêtage,
- Réfection de surface des éléments composites (granulométrie).

**- Réalisation de l'ensemble des activités peinture : détermination de la teinte à appliquer / réalisation de la teinte / application des sous-couches et des couches de finition.**

B - Organisation et gestion de l'intervention :

**B.1 - Organisation de l'intervention :**

- Planification de l'intervention,
- **Utilisation de la documentation technique,**
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

**B.2 - Gestion de l'intervention :**

- Gestion du stock de produits peinture.

**4/ Extensions possibles dans la qualification :**

- Personnalisation des véhicules,
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée,
- **Établissement de tous documents d'atelier utiles,**
- **Conseils d'utilisation à la clientèle,**
- **Mise à jour et classement de la documentation technique.**

**5/ Classement :**

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la peinture :
  - . Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
  - . CQP peintre confirmé,
- 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 :
  - . carrossier peintre (fiche B.12.1)
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## CARROSSIER-PEINTRE

### TÔLIER EXPERT VÉHICULES ANCIENS ET HISTORIQUES

#### 1/ Dénomination de la qualification :

Carrossier-peintre  
Tôlier expert véhicules anciens et historiques

#### 2/ Objet de la qualification :

Le carrossier-peintre réalise l'ensemble des interventions en carrosserie et en peinture.  
L'exercice de l'activité inclut le diagnostic des déformations d'un véhicule accidenté ainsi que les interventions sur éléments de structure.  
Elle comporte également la réalisation de l'ensemble d'une intervention en peinture : de la préparation des surfaces à l'application des couches de finition.  
Le tôlier expert véhicules anciens et historiques réalise 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. Le titulaire de la qualification apporte un appui technique auprès des collaborateurs.

#### 3/ Contenu de la qualification :

##### **A - Activités techniques en carrosserie :**

- Remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles / soudés / collés / sertis...),
- Réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges / garnitures...),
- Remise en forme d'éléments de carrosserie,
- Remplacement ou réparation de tout vitrage,
- Contrôle des déformations d'un véhicule / interventions sur éléments de structure,

**- Dépose - repose ou remplacement d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planches de bord...), d'organes électriques et électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention soumise éventuellement à réglementation.**

La réalisation des interventions de carrosserie mentionnées ci-dessus requiert la maîtrise des techniques de mesure / d'intervention sur éléments de structure / de soudage.

##### **B - Organisation et gestion de l'intervention :**

###### **B.1 - Organisation de l'intervention :**

- Planification de l'intervention,
- **Utilisation de la documentation technique,**
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

###### **B.2 - Gestion de l'intervention :**

- **Etablissement de tout document d'atelier utile,**
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée.

##### **C - Particularités :**

###### **C.1 - Peinture :**

- Protection et traitements de surfaces,
- **Masticage / ponçage / marouflage / apprêtage,**
- **Réfection d'éléments composites,**
- Réalisation de l'ensemble des activités peinture : détermination de la teinte à appliquer / réalisation de la teinte / application des sous-couches et des couches de finition,
- Gestion du stock de produits peinture,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Conseils techniques et d'utilisation à la clientèle,
- Participation à l'expertise.

###### **C.2 - Véhicules anciens et historiques :**

- Rénovation ou reconstruction d'éléments liés à l'absence de pièces disponibles, en identifiant les produits potentiellement dangereux,
- Utilisation de la documentation technique d'époque,
- Transmission d'informations techniques au client durant les différentes phases de rénovation,
- Participation à la recherche documentaire technique d'époque.

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

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

#### 5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

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

### Pour le carrossier-peintre :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la carrosserie-peinture :
  - . Bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . CQP carrossier-peintre.
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### Pour le Tôlier expert véhicules anciens et historiques :

- Soit par obtention de la certification suivante :
  - . **CQP tôlier expert 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 :
  - . réceptionnaire après-vente / chef d'équipe atelier (fiche A.20.1)
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## MAGASINIER

### 1/ Dénomination :

Magasinier

### 2/ Objet de la qualification :

Le magasinier assure les activités de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, accessoires et produits.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

Réalisation d'activités de :

- Réception des produits,
  - . identification / comptage / vérification des marchandises,
  - . réalisation des contrôles qualitatifs / signalement des anomalies,
- Stockage des produits,
  - . opérations de manutention,
  - . enregistrement des références,
- Expédition des produits,
  - . préparation et contrôle des commandes,
  - . colisage et messagerie.

B - Activités de gestion et d'organisation :

- Repérage des anomalies de stocks,
- Inventaire des produits,
- Établissement de tous documents internes,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation ponctuelle à la vente de pièces de rechange et accessoires,
- Livraison de pièces de rechange et accessoires.

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
  - . CAP vendeur-magasinier en P.R. et équipements automobiles,
  - . **CAP équipier polyvalent du commerce,**
  - . CQP magasinier,
- 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 :
  - . magasinier-vendeur P.R.A. / conseiller de vente P.R.A. / vendeur boutique P.R.A. (fiche D.6.1),
  - . magasinier-vendeur confirmé P.R.A. / conseiller de vente confirmé P.R.A. / vendeur boutique confirmé P.R.A. (fiche D.9.1).
- Transversale :
  - . Voir Panorama

**MAGASINIER-VENDEUR PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES**  
**CONSEILLER DE VENTE P.R.A.**  
**VENDEUR BOUTIQUE P.R.A.**

**1/ Dénominations de la qualification : (selon le cas)**

Magasinier-vendeur P.R.A.  
 Conseiller de vente P.R.A.  
 Vendeur boutique P.R.A.

**2/ Objet de la qualification :**

Le titulaire de la qualification assure les activités de commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur l'un des lieux de vente de l'entreprise. Il assure également la vente et le conseil technique à distance, en particulier par téléphone.

**3/ Contenu de la qualification :**

A - Activités techniques et commerciales :

Réalisation d'activités de magasinage et de commercialisation de pièces de rechange, produits et accessoires :

- Réception / stockage / expédition :

- . contrôles qualitatifs et quantitatifs des produits,
- . enregistrement de références,
- . préparation des commandes / suivi de commandes atelier,

- Commercialisation de pièces de rechange, produits et accessoires sur l'un des lieux de vente de l'entreprise / vente à distance :

- . recherche de références,
- . facturation et/ou encaissement,
- . conseils techniques portant sur le choix / l'utilisation / le montage de produits et accessoires.

B - Activités de gestion et organisation :

- Établissement et classement de tous documents internes / comptables,
- Utilisation de la documentation professionnelle et commerciale,
- Transmission d'informations concernant le stock pièces de rechange,
- Réalisation des inventaires,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Particularités :

Conseiller de vente P.R.A. / Vendeur boutique P.R.A. :

- Aménagement et animation de lieux de vente :

- . implantation de produits / signalétique / étiquetage...,
- . réalisation de devis / d'ordres de montage.

Secteur démolisseurs :

- Référencement de pièces de rechange,
- Participation à la vente / à l'achat de véhicules accidentés,
- . contrôle de l'état des véhicules.

Motocycles :

- Conseils liés à la sécurité des équipements et accessoires commercialisés.

**4/ Extensions possibles dans la qualification**

- Commandes de produits auprès des fournisseurs,
- Contribution à la promotion de produits et services de l'entreprise :
  - . réalisation de ventes complémentaires.

**5/ Classement :**

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

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

- Par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
  - . CAP vendeur-magasinier en P.R. et équipements automobiles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . **CAP équiper polyvalent du commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,**
  - . CQP conseiller de vente pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur P.R.A. ou vendeur boutique P.R.A.,
- 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 :
  - . magasinier-vendeur confirmé P.R.A. / vendeur boutique confirmé P.R.A. / conseiller de vente confirmé P.R.A. (fiche D.9.1)
  - . vendeur itinérant (fiche D.9.2)
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## DÉMONTEUR AUTOMOBILE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Démonteur automobile

### 2/ Objet de la qualification :

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Dépollution / stockage des produits polluants intégrant éventuellement les fluides frigorigènes conformément à la réglementation en vigueur au sein de l'activité,
- Démontage et marquage des pièces,
- Contrôle visuel / nettoyage et étiquetage des pièces.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :

- Utilisation des fiches de démontage fournies par l'entreprise,
- Agencement et entretien du poste de travail,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Diagnostic des organes du véhicule,
- Tri des pièces.

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  - . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles,
  - . CQP démonteur-**dépollueur** automobile,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . démonteur automobile spécialiste (fiche H.6.1)
  - . démonteur automobile confirmé (fiche H.9.1)
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## OPÉRATEUR STATION-SERVICE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur station-service

### 2/ Objet de la qualification :

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

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

B - Activités commerciales :

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

C - Activités de gestion et d'organisation :

- Établissement de factures relatives aux activités visées ci-dessus,
- Vérification du fond de caisse, encaissement et contrôle de la validité des moyens de paiement,
- Participation à la réception des marchandises et des produits en contrôlant la conformité de la livraison,
- Respect de la chaîne du froid, des règles de stockage et de commercialisation des produits alimentaires,
- Mise en rayon, préparation et / ou réassort des produits vendus dans la station (dans le respect des normes, règles et procédures en vigueur dans l'entreprise),
- Participation au comptage des inventaires.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  - . CAP vendeur magasinier en pièces de rechange et d'équipements automobile,
  - . CAP maintenance des véhicules,
  - . CAP employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle,
  - . **CAP équipier polyvalent du commerce,**
  - . BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers,
  - . CQP opérateur station-service,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

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



## ENSEIGNANT DE LA CONDUITE AUTOMOBILE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Enseignant de la conduite automobile

### 2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation des conducteurs sur véhicules de catégorie B, en conformité avec le référentiel pour l'éducation à une mobilité citoyenne (R.E.M.C), comportant notamment les activités suivantes :

- Évaluation amont des candidats,
- Réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif,
- Encadrement des candidats aux examens du permis de conduire.

B - Activités de gestion et d'organisation :

- Planification des rendez-vous de formation,
- Planification des convocations aux examens,
- Établissement / transmission / classement de tous documents utiles,
- Maintenance des véhicules (contrôle visuel et suivi de l'entretien courant),
- Actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique...,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Animation à la sécurité routière (dans le cadre scolaire / périscolaire, en entreprise...),
- Appui pédagogique aux enseignants débutants / tutorat des stagiaires,
- Réalisation de formations correspondant à la catégorie EB.

### 5/ Classement :

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

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

- Par obtention d'une des certifications suivantes :
  - . BEPECASER ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner,
  - . BEPECASER *obtenu avant le 31 décembre 2016 ou l'un des titres et diplômes mentionnés au point III de l'article R. 212-3 du code de la route avec autorisation d'enseigner.*

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . enseignant de la conduite deux roues / enseignant de la conduite groupe lourd (fiche K.6.1),
  - . coordinateur d'enseignements auto (fiche K.6.2).
- Transversale :
  - . Voir Panorama

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

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

Enseignant de la conduite deux roues  
Enseignant de la conduite groupe lourd

### 2/ Objet de la qualification :

Enseignant de la conduite deux roues :

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

Enseignant de la conduite groupe lourd :

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

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :

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

- Évaluation amont des candidats,
- Réalisation de la formation, sur les plans théorique et pratique, dans un cadre individuel ou collectif,
- Encadrement des candidats aux examens du permis de conduire.

B - Activités de gestion et d'organisation :

- Planification des rendez-vous de formation,
- Planification des convocations aux examens,
- Établissement, transmission et classement de tous documents utiles,
- Maintenance des véhicules : contrôle visuel / suivi de l'entretien courant,
- Actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique...,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

Enseignant de la conduite groupe lourd :

- Animation d'actions de formation professionnelle dans le domaine du transport.

### 5/ Classement :

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

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

- Par obtention d'une des certifications suivantes :

~~Enseignant de la conduite deux roues : BEPECASER avec mention "deux roues", ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.~~

~~Enseignant de la conduite groupe lourd : BEPECASER avec mention "groupe lourd", ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.~~

Enseignant de la conduite deux roues : BEPECASER obtenu avant le 31 décembre 2016 ou l'un des titres et diplômes mentionnés au point III de l'article R. 212-3 du code de la route et la mention "deux roues" obtenue avant le 31 décembre 2019.

Enseignant de la conduite groupe lourd : BEPECASER obtenu avant le 31 décembre 2016 ou l'un des titres et diplômes mentionnés au point III de l'article R. 212-3 du code de la route et la mention "groupe lourd" obtenue avant le 31 décembre 2019.

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - formateur d'enseignants (fiche K.20.1)
  - coordinateur d'enseignements moto ou groupe lourd (selon le cas) (fiche K.9.2)
- Transversale :
  - Voir Panorama

## COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS AUTO

### 1/ Dénomination de la qualification :

Coordinateur d'enseignements auto

### 2/ Objet de la qualification :

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

Il enseigne les formations à la conduite sur véhicules de catégorie B ; il assure également une mission d'éducation à la sécurité routière.

### 3/ Contenu de la qualification :

#### A - Activités pédagogiques :

Réalisation d'actions de formation des conducteurs sur véhicules de catégorie B, en conformité avec le référentiel pour l'éducation à une mobilité citoyenne (R.E.M.C), comportant notamment les activités suivantes :

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

#### B - Activités de gestion et d'organisation :

- Coordination de la planification des rendez-vous de formation,
- Coordination de la planification des convocations aux examens,
- Établissement, transmission et classement de tous documents utiles / mise à jour de données statistiques,
- Actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique...
- Contrôle de l'état et suivi de la maintenance du parc de véhicules,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

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

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Création ou/et actualisation de programmes pédagogiques.

### 5/ Classement :

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

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

- Par obtention d'une des certifications suivantes :

~~BEPECASER ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.~~

BEPECASER obtenu avant le 31 décembre 2016 ou l'un des titres et diplômes mentionnés au point III de l'article R. 212-3 du code de la route avec autorisation d'enseigner.

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . coordinateur d'enseignements moto ou groupe lourd (fiche K.9.2)
  - . formateur d'enseignants (fiche K.20.1)

Transversale :

Voir Panorama

## **COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS MOTO**

### **COORDINATEUR D'ENSEIGNEMENTS GROUPE LOURD**

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

Coordinateur d'enseignements moto  
Coordinateur d'enseignements groupe lourd

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

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

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

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

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

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

##### **A - Activités pédagogiques :**

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

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

##### **B - Activités de gestion et d'organisation :**

- Coordination de la planification des rendez-vous de formation,
- Coordination de la planification des convocations aux examens,
- Établissement / transmission et classement de tous documents utiles / mise à jour de données statistiques,
- Actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique,
- Contrôle de l'état et suivi de la maintenance du parc de véhicules et des équipements,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

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

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

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

- Création ou/et actualisation de programmes pédagogiques.

Coordinateur d'enseignements groupe lourd :

- Animation d'actions de formation professionnelle dans le domaine du transport.

#### **5/ Classement :**

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

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

- Par obtention d'une des certifications suivantes :

~~Coordinateur pédagogique moto : BEPECASER avec mention deux roues, ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner,~~

~~Coordinateur pédagogique groupe lourd : BEPECASER avec mention groupe lourd, ou diplôme équivalent, et autorisation d'enseigner.~~

Coordinateur d'enseignements moto : BEPECASER obtenu avant le 31 décembre 2016 ou l'un des titres et diplômes mentionnés au point III de l'article R. 212-3 du code de la route et la mention "deux roues" obtenue avant le 31 décembre 2019.

Coordinateur d'enseignements groupe lourd : BEPECASER obtenu avant le 31 décembre 2016 ou l'un des titres et diplômes mentionnés au point III de l'article R. 212-3 du code de la route et la mention "groupe lourd" obtenue avant le 31 décembre 2019.

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

- Verticale :
  - . formateur d'enseignants (fiche K.20.1)
  - . directeur pédagogique (fiche K.C.I.1)
- Transversale :  
Voir Panorama

## FORMATEUR D'ENSEIGNANTS

### 1/ Dénomination de la qualification :

Formateur d'enseignants

### 2/ Objet de la qualification :

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

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :

- Réalisation d'actions de formation des conducteurs, en conformité avec le référentiel pour l'éducation à une mobilité citoyenne (R.E.M.C),
- Préparation et mise en œuvre des formations destinées aux candidats à l'enseignement de la conduite selon les dispositions réglementaires en vigueur,
  - . réalisation de l'ensemble des séquences, théoriques et pratiques,
  - . évaluation qualitative des actions dispensées,
- Création ou actualisation, mise en œuvre et évaluation de programmes de formation.

B - Activités de gestion et d'organisation :

- Coordination de l'activité des enseignants de la conduite ou des coordinateurs d'enseignements...
- Gestion de l'ensemble des moyens nécessaires à l'exercice de l'activité,
- Établissement, transmission et classement de tous documents utiles,
- Actualisation et classement de la documentation pédagogique et technique,
- Organisation et suivi des stages effectués dans le cadre des formations à l'enseignement de la conduite,
- Respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Préparation aux mentions "deux roues" et "groupe lourd",
- Coordination et/ou animation d'action de formation visant l'obtention du CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC),
- Animation de stages de récupération de points.

### 5/ Classement :

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

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

- Par obtention d'une des certifications suivantes :
  - . BAFM, ou BEPECASER **obtenu avant le 31 décembre 2016 ou l'un des titres et diplômes mentionnés au point III de l'article R. 212-3 du code de la route**, ou Titre Professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière avec autorisation d'enseigner.

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . directeur pédagogique (fiche K.C.I.1)
- Transversale :
  - . Voir Panorama

**K.23.1**

*Proposition avant GTP :*

**FORMATEUR AUX MÉTIERS DE L'ENSEIGNEMENT DE LA CONDUITE ET DE LA SÉCURITÉ L'ÉDUCATION ROUTIÈRE**

*Nouvelle proposition d'intitulé par l'ANFA, suite aux débats en GTP :*

**FORMATEUR AUX MÉTIERS DE L'ÉDUCATION ET DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRES**

**1/ Dénomination de la qualification :**

~~Formateur aux Métiers de l'Enseignement de la Conduite et de la Sécurité Routière~~  
**Formateur aux Métiers de l'Éducation et de la Sécurité Routières**

**2/ Objet de la qualification :**

Assurer la formation aux métiers de l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière en formation initiale et continue.

**3/ Contenu de la qualification :**

A - Activités pédagogiques :

- Recrutement, évaluation et positionnement des candidats,
- Ingénierie pédagogique des formations initiale et continue destinées aux professionnels de l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière en conformité avec le référentiel **pour l'éducation à une mobilité citoyenne (R.E.M.C) en vigueur** :
  - . analyse du public cible,
  - . scénarisation pédagogique,
  - . production du contenu, élaboration des supports pédagogiques,
  - . animation de la formation,
  - . évaluation des acquis et de la production des apprenants,
  - . évaluation qualitative et régulation des actions dispensées,
- Appui méthodologique et pédagogique aux intervenants dans une situation de formation à la conduite ou à la sensibilisation à la sécurité routière,
- Animation et co-animation de stages de sensibilisation à la sécurité routière,
- Conception et animation d'action de formation visant l'obtention du CQP Responsable d'Unité(s) d'Enseignement de la Sécurité Routière et de la Conduite (RUESRC).

B - Activités de gestion et d'organisation :

- Participation à la gestion de la relation client et prescripteurs,
- Coordination de l'activité des intervenants dans les actions de formation initiale et continue,
- Gestion de l'ensemble des moyens logistiques, administratifs et humains nécessaires à l'exercice et à la sécurité de l'activité,
- Création ou actualisation, classement de la documentation pédagogique et veille réglementaire et pédagogique,
- Participation à la réponse à appels d'offres publics ou privés,
- Respect des procédures qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise et participation à leur mise en œuvre,
- Participation à la construction et au suivi d'un réseau de professionnel autour de la sécurité routière.

**4/ Extensions possibles dans la qualification :**

- Ingénierie pédagogique de la formation correspondant aux véhicules de la catégorie B96 et BE,
- Ingénierie pédagogique de la formation des CCS "deux roues" et "groupe lourd",
- Coordination d'action de formation visant l'obtention du CQP Responsable d'Unité(s) d'Enseignement de la Sécurité Routière et de la Conduite (RUESRC).

**5/ Classement :**

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

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

*Certification en cours de création.*

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

- Verticale :
  - . directeur pédagogique (fiche K.C.I.1)
  - . responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (fiche K.C.I.5)
- Transversale :  
Voir Panorama

## **DIRECTEUR PEDAGOGIQUE**

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

Directeur pédagogique

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

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

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

A - Activités pédagogiques :

- Encadrement des formations :
  - . appui pédagogique / coordination de l'activité des enseignants, des coordinateurs et des formateurs d'enseignants,
  - . évaluation des formations dispensées / contrôle de conformité,
- Création ou actualisation, pilotage et évaluation de programmes de formation,
- Animation de formations spécifiques et réalisation de toutes missions d'éducation à la sécurité routière.

B - Activités de gestion et d'organisation :

- Définition et suivi du plan de formation des collaborateurs,
- Organisation et suivi de la formation des candidats à l'enseignement de la conduite selon les dispositions réglementaires en vigueur, **aux mentions "deux roues" et "groupe lourd" du BEPECASER,**
- Établissement, transmission et classement de tous documents utiles,
- Organisation, actualisation et classement de la documentation pédagogique,
- Contribution à la définition / application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

### **4/ Classement :**

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

### **5/ Degrés de progression :**

- Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d). Un accroissement des compétences peut notamment découler de la coordination et/ou de l'animation d'actions de formation visant l'obtention du CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC), ou de l'animation de stages de récupération de points.

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

- Par obtention d'une des certifications suivantes :
  - . BEPECASER **obtenu avant le 31 décembre 2016 ou l'un des titres et diplômes mentionnés au point III de l'article R. 212-3 du code de la route et la mention "deux roues" et/ou « groupe lourd » obtenue avant le 31 décembre 2019** ou diplôme équivalent avec mentions "deux roues" et/ou "groupe lourd", ou Titre Professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, et autorisation d'enseigner,
  - . BAFM et autorisation d'enseigner.

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

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

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

**Dénomination de la qualification :**

Technicien expert après-vente automobile  
 Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels  
 Technicien expert après-vente motocycles

**Objet de la qualification :**

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :

Cas des véhicules utilitaires et industriels :

- les véhicules industriels et leurs équipements

Cas du VP et du motocycle :

- Les moteurs thermiques et équipements périphériques,
- L'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

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

**Contenu de la qualification :****A - Activités techniques :**

- Toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
  - . moteurs thermiques et équipements périphériques,
  - . ensembles mécaniques,
  - . systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule.
- Pose d'accessoires sur véhicules.

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

- L'établissement de diagnostics,
- La mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

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

**B - Organisation et gestion de la maintenance :****B.1 - Organisation de la maintenance :**

- En relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception / transmission d'informations à caractère technique,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Planification de l'intervention,
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

**B.2 - Gestion de la maintenance :**

- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- Établissement de tout document d'atelier utile,
- Établissement de devis, d'OR...,
- Participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

**B.3 - Fonction formation technique :**

- Réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du S.A.V.,
- Participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Appui technique aux collaborateurs du S.A.V.

**C - Particularités :****C.1 - Particularités automobiles :**

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

**C.2 - Particularités véhicules utilitaires et industriels :**

- Identification des processus de maintenance préventive,
- Maintenance et réparation d'organes / d'équipements,
- Interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur tous systèmes Gaz ou sur équipement, nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (exemple : limiteur de vitesse),
- Interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément et sur systèmes électroniques et hydrauliques des dispositifs connexes au véhicule (portières, billetterie, outils de communication...) : autobus / autocar.

**C.3 - Particularités motocycles :**

- Accueil clientèle et restitution des véhicules,
- Contrôle et interventions sur partie cycle,
- Affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

**Extensions possibles dans la qualification :**

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

**Classement :**

- Échelon correspondant au contenu de la qualification : 12

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VUI selon le cas) :

- . Bac professionnel maintenance des véhicules (option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, selon le cas), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- . CQP technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP), **Titre à finalité professionnelle Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP),**
- . CQP technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP),
- . CQP technicien expert après-vente motocycles,

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



**Possibilités d'évolution professionnelle :**

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

## **TECHNICIEN EXPERT DES SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRÈS-VENTE** **AUTOMOBILE**

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

Technicien expert des services multimarques de l'après-vente automobile

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

Le titulaire de la qualification réalise toute activité de maintenance portant sur les systèmes mécaniques, électriques et électroniques ciblés.

Il assure la fonction de référent technique de l'atelier et peut apporter un appui technique dans les phases d'accueil et de restitution du véhicule.

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

#### **A – Activités techniques**

Toutes activités de maintenance des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées, portant sur :

- Contrôle/ réglage et remplacement d'ensembles mécaniques,
- Diagnostic de la gestion moteur et de la dépollution essence et diesel,
- Diagnostic des systèmes électriques et électroniques ciblés : climatisation, freinage,
- Analyse de dysfonctionnements sur systèmes mécaniques et systèmes électriques et électroniques ciblés,
- Interventions sur véhicules électriques et hybrides ou sur équipements nécessitant une habilitation électrique.

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

- L'établissement de diagnostics,
- La mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

#### **B – Activités d'organisation et de gestion de la maintenance**

##### **B.1 - Organisation de la maintenance**

- Réception / transmission d'informations à caractère technique,
- Mise à jour de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage,
- Application des règles d'hygiène et de sécurité et des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

##### **B.2 - Gestion de la maintenance**

- Etablissement de tout document d'atelier utile,
- Appui ponctuel dans les opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

##### **B.3 - Fonction formation technique**

- Appui technique aux équipes,
- Tutorat de jeunes en formation alternée.

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

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

### **5/ Classement :**

- Echelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :

· Bac professionnel maintenance des véhicules (option A : voitures particulières),

· **CQP technicien expert des services multimarques de l'après-vente automobile (à créer);**

· **CQP technicien expert après-vente automobile. Titre à finalité professionnelle Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP),**

- 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 :

· Réceptionnaire après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1)

· Agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2)

· Chef d'équipe atelier / Chef d'équipe après-vente / Chef d'équipe vente des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche A.20.2)

- Transversale :

Voir Panorama

## AGENT DE MAÎTRISE ATELIER

### 1/ Dénomination de la qualification :

Agent de maîtrise atelier

### 2/ Objet de la qualification :

L'agent de maîtrise atelier réalise l'ensemble des activités constitutives de la qualification "technicien expert après-vente automobile". Il intervient également en appui d'un responsable hiérarchique ou peut assurer le remplacement ponctuel d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire. Il participe aux actions de formation visant l'actualisation constante de ses compétences.

### 3/ Contenu de la qualification :

#### A - Activités techniques :

- Toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
    - . moteurs thermiques et équipements périphériques,
    - . ensembles mécaniques,
    - . systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule.
  - Pose d'accessoires sur véhicules,
  - Interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels).
- Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant :
- . L'établissement de diagnostics,
  - La mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.
- Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

#### B - Organisation et gestion de la maintenance :

##### B.1 - Organisation de la maintenance :

- En relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception / transmission d'informations à caractère technique,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Planification de l'intervention,
- Agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

##### B.2 - Gestion de la maintenance :

- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- Établissement de tout document d'atelier utile,
- Établissement de devis, d'OR...,
- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

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

- Réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du S.A.V.,
- Participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Appui technique aux collaborateurs du S.A.V.

##### B.4 - Fonction encadrement d'équipe(s) :

- En relais d'un responsable hiérarchique, d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire :
- Affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Proposition de forfaits / vente additionnelle de produits et services,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles.

### 5/ Classement :

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

### 6/ Modes d'accès à la qualification (liste modifiée) :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  - . Bac professionnel maintenance des véhicules, option B : véhicules de transport routier, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Brevet de maîtrise : réparateur-gestionnaire en maintenance automobile,
  - . CQP technicien expert après-vente automobile, **Titre à finalité professionnelle Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP),**
  - . CQP agent de maîtrise atelier,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale
  - . gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier (fiche A.23.1),
  - . cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1).
- Transversale  
Voir Panorama

## **VENDEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ**

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

Vendeur automobile confirmé

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

Le vendeur automobile confirmé réalise, dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de sa hiérarchie, l'ensemble des activités concourant d'une part à la commercialisation des véhicules, ainsi qu'à la vente de financements et de prestations périphériques, et d'autre part à la reprise des véhicules d'occasion.

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

A - Activités de commercialisation des produits, prestations et services :

A.1 - Commercialisation des V.N., produits et prestations :

- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Commercialisation des véhicules,
- Vente de financement,
- Vente de produits et prestations périphériques simples.

A.2 - Reprise des véhicules d'occasion :

- Estimation physique du véhicule d'occasion / détermination de sa valeur,
- Négociation du prix de reprise du véhicule.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- Suivi des agents et réparateurs présents sur le secteur d'activité du titulaire,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

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

- Suivi de la livraison des véhicules
- Traitement des réclamations simples

### **5/ Classement :**

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

Le vendeur confirmé dont l'activité principale est la vente aux sociétés, ou la vente à marchands, doit être placé sur l'échelon 23 « Attaché commercial » dans les conditions prévues par la fiche C.23.1.

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  - . DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile,
  - . **CQP vendeur automobile confirmé (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP Vendeur Automobile ») Titre à finalité professionnelle Vendeur Automobile (enregistré au RNCP).**

Le titulaire d'un CQP « Conseiller commercial automobile » doit être classé « Vendeur automobile confirmé » échelon 20, si les activités confiées correspondent à celles décrites au paragraphe 3 ci-dessus.
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

- Verticale :
  - . attaché commercial (fiche C.23.1) / conseiller des ventes automobile (fiche C.C.I.1),
  - . adjoint au chef des ventes (fiche C.C.II.1),
  - . chef des ventes (fiche C.C.III.1),
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## CONSEILLER COMMERCIAL LOCATION LONGUE DURÉE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Le conseiller commercial location longue durée

### 2/ Objet de la qualification :

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

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

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

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

### 3/ Contenu de la qualification :

#### A - Activités de commercialisation des produits et services :

- Activités concourant à la réalisation de l'acte de signature d'un contrat :
  - Prospection et développement du secteur géographique donné,
  - Organisation des rendez-vous prospects et clients,
  - Audit et conseil sur les solutions de mobilité adaptées à l'activité et l'organisation au client et prospect,
  - Présentation des différentes possibilités de financement et les prestations de service,
  - Déploiement des actions/campagnes/outils de marketing mis à disposition,
  - Application de la stratégie commerciale de l'entreprise,
  - Fidélisation de portefeuille clients, en collaboration avec les chargés de clientèle,
  - Développement des prestations chez le client (*notamment les produits assurances*) ou les extensions du parc automobile.

#### B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Traitement de toute demande d'information venant du prospect,
- Traitement des appels d'offre et des demandes dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise,
- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- Rédaction des comptes rendus d'activité commerciale dans les outils appropriés,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise et respect de la politique de l'entreprise,
- Veille sur les évolutions économiques dans le secteur confié.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Animation des réseaux d'apporteurs d'affaires partenaires, dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise,
- Présentation et vente de produits d'assurance.

### 5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23
- Échelons majorés accessibles : 24 / 25

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  - DUT technique de commercialisation, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - BTS négociation et digitalisation de la relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - **CQP vendeur automobile confirmé (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP Vendeur Automobile »), Titre à finalité professionnelle Vendeur Automobile (enregistré au RNCP)**, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - CQP conseiller commercial location longue durée,
  - CQP attaché commercial automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
- Transversale :  
conseiller commercial LLD sur les différentes typologies de clientèle

## TÔLIER CONFIRMÉ

### TÔLIER VÉHICULES ANCIENS ET HISTORIQUES

#### 1/ Dénomination de la qualification :

Tôlier confirmé  
Tôlier véhicules anciens et historiques

#### 2/ Objet de la qualification :

Le tôlier confirmé réalise l'ensemble des interventions en carrosserie. L'exercice de l'activité inclut le diagnostic des déformations d'un véhicule accidenté ainsi que les interventions sur éléments de structure.

Le tôlier véhicules anciens et historiques réalise 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 en carrosserie :

- Remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles / soudés / collés / sertis),
- Réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges / garnitures diverses...),
- Remise en forme d'éléments de carrosserie,
- Remplacement ou réparation de tout vitrage.

##### B - Organisation de l'intervention :

- Planification de l'intervention,
- Utilisation de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

##### C - Particularités :

##### C.1 - Mécanique collision :

- Contrôle des déformations d'un véhicule / interventions sur éléments de structure,
- Dépose - repose ou remplacement d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planches de bord...), d'organes électriques et électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention soumise éventuellement à réglementation.

##### C.2 - Véhicules anciens et historiques :

- Rénovation ou reconstruction d'éléments liés à l'absence de pièces disponibles, en identifiant les produits potentiellement dangereux,
- Contrôle des déformations d'un véhicule / remise en ligne des structures,
- Utilisation de la documentation technique d'époque.

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

- Activités liées à la gestion de l'intervention :
  - . participation à l'expertise,
  - . documentation des pièces de rechange,
  - . établissement de tout document d'atelier utile,
  - . conseils techniques et d'utilisation à la clientèle,
  - . mise à jour et classement de la documentation technique,
- Application peinture (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peinture en carrosserie),
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Interventions sur structure VI.

#### 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 :

### Pour le tôlier confirmé :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la carrosserie :
  - . Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
  - . CQP tôlier confirmé.
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3)

### Pour le tôlier véhicules anciens et historiques :

- Soit par obtention de la certification suivante : **CQP tôlier 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 :
  - . carrossier-peintre (fiche B.12.1)
  - . tôlier expert véhicules anciens et historiques (fiche B.12.1)
- Transversale :
  - Voir Panorama

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : 2494 | **COOPÉRATION MARITIME**

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**  
**(19 octobre 2000)**

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,  
*Journal officiel* du 8 juillet 2001)

**Accord interbranche du 14 juin 2019**  
relatif à la fusion des branches professionnelles

NOR : ASET2050632M

IDCC : 2494, 7019

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNSCCM ;**

**SNEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord (ci-après « l'accord de fusion de branches ») a pour unique objectif de définir les rapports entre les employeurs et les salariés à la suite de la fusion des branches de la conchyliculture (IDCC 7019) d'une part, et de coopération maritime (IDCC 2494) d'autre part. Le rapprochement de ces 2 branches professionnelles est rendu possible par le rattachement de la convention collective de coopération maritime, de ses accords, avenants et annexes applicables (IDCC 2494) (ci-après « la convention rattachée ») à la convention de la conchyliculture (dite convention de rattachement), en ce inclus ses accords, avenants et annexes applicables.



Le texte issu du rattachement de la convention rattachée à la convention de la conchyliculture constituera la convention collective de la branche de la conchyliculture (ci-après « la convention fusionnée »).

Conscientes des conséquences inhérentes à une telle fusion, désireuses d'en planifier ses effets et eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les parties à l'accord de fusion de branches conviennent de limiter l'application de chacune des conventions collectives d'origine aux salariés relevant de son champ d'application pendant une durée déterminée.

Ainsi, les parties à l'accord de fusion de branches ont expressément convenu de procéder à la fusion en deux temps :

■ Une première période durant laquelle les salariés relevant du champ d'application de la convention de la coopération maritime continueront d'être régis par les seules stipulations de la convention de la coopération maritime, à l'exclusion des stipulations de la convention de rattachement, sauf accord contraire.

Pour leur part, les salariés relevant du champ d'application de la convention de la conchyliculture continueront d'être régis par les seules stipulations de ladite convention de la conchyliculture, à l'exclusion des stipulations de la convention rattachée, sauf accord contraire.

Cette première période est fixée à 5 années, au cours de laquelle les parties s'engagent à renégocier les stipulations de la convention rattachée en vue de leur intégration dans le corps de la convention de la conchyliculture.

■ Une seconde période durant laquelle la convention fusionnée devra s'appliquer à l'ensemble des salariés relevant du nouveau champ d'application des conventions fusionnées.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'accord de fusion des branches***

La convention rattachée est intégrée en annexe à la convention de la conchyliculture sans modification, à l'exception des adaptations apportées par les articles suivants.

Par l'effet de cette intégration, les salariés relevant des champs d'application de la convention de la conchyliculture et de la convention rattachée sont réunis dans une seule et même branche.

## **Article 2 | *Dénomination de la convention collective***

La convention collective résultant de ce rattachement sera dénommée :

Convention collective nationale des cultures marines et de la coopération maritime.

## **Article 3 | *Conditions de la fusion des branches***

### **Article 3.1 | *Champ d'application de la convention fusionnée***

Dès le jour de la fusion des branches professionnelles, la convention rattachée s'appliquera à tous les salariés des entreprises relevant de son champ d'application tel que défini en son article 1<sup>er</sup>.

Les dispositions de la convention rattachée ne pourront en aucun cas être appliquées aux salariés d'entreprises relevant du champ d'application de la convention de la conchyliculture tel que défini antérieurement à la fusion de branche.

Néanmoins, des accords prévoyant des dispositions communes pourront s'appliquer durant ce premier délai de 5 ans.

À l'issue de cette première période, la convention nouvellement dénommée convention nationale des cultures marines et de la coopération maritime s'appliquera à l'ensemble des salariés relevant des deux conventions collectives fusionnées : conchyliculture et coopération maritime.

### **Article 3.2 | Harmonisation de la convention rattachée**

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent dès à présent que la convention rattachée sera intégrée à la convention de la conchyliculture.

Dans ces conditions, les parties conviennent expressément de renégocier les stipulations de la convention fusionnée nécessaires à l'obtention d'un texte harmonisé dans un délai de 5 ans à compter de la signature du présent accord.

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent qu'il pourra être décidé, tout au long de la première période, par avenant soumis à l'extension, que toute partie de la convention de la conchyliculture pourra être appliquée aux salariés relevant du champ de la convention rattachée.

### **Article 3.3 | Cas particulier des métiers propres à la coopération maritime**

Les parties à l'accord de fusion de branches conviennent d'ores et déjà que la négociation impliquera une fusion des classifications professionnelles de la convention de la conchyliculture et de la convention rattachée, pour l'ensemble des métiers.

Nonobstant leur intégration dans la classification professionnelle de la convention de la conchyliculture, il est d'ores et déjà précisé que seules les stipulations relatives aux métiers communs aux deux conventions collectives feront l'objet d'une adaptation.

Durant la première période de 5 ans, les métiers spécifiques à la coopération maritime continueront de se voir appliquer la convention rattachée, telles que définies au jour de la signature du présent accord, sous réserve des modifications impératives relevant de négociations annuelles rendues obligatoires par la loi ou la réglementation en vigueur ou d'avenant les concernant soumis à extension.

### **Article 4 | Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature.

### **Article 5 | Dépôt**

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et des services centraux du ministère chargé des gens de la mer et du ministère du travail.

### **Article 6 | Extension**

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès de la commission nationale de négociation collective maritime.

*Fait à Paris, le 14 juin 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : 2494 | **COOPÉRATION MARITIME**

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**  
**(19 octobre 2000)**

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,  
*Journal officiel* du 8 juillet 2001)

**Accord de méthode du 8 novembre 2019**  
relatif à la négociation inter-branches

NOR : ASET2050634M

IDCC : 2494, 7019

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FNSCCM ;**

**SNEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**SNCEA CFE-CGC ;**

**FNSM CGT ;**

**CFTC agri ;**

**UFM CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord (ci-après « l'accord de méthode ») a pour objectif de définir le cadre du processus de négociation des stipulations communes nécessaires au rattachement de la branche professionnelle de la coopération maritime (IDCC 2494) à la branche professionnelle de la conchyliculture (IDCC 7019) (ci-après « convention collective fusionnée »).

L'accord de méthode fait suite à la signature le 14 juin 2019 d'un accord collectif interbranche de fusion dont les dispositions restent applicables ; notamment celles relatives aux conventions collectives applicables durant la période de négociation.

Durant la période de négociation chaque branche professionnelle s'engage à inviter à son assemblée générale annuelle l'organisation patronale de l'autre branche afin que son activité soit portée à la connaissance de l'autre branche en toute transparence.

## **Article 1<sup>er</sup> | Méthode d'élaboration de la convention collective fusionnée**

Face à l'ampleur du travail à accomplir pour aboutir à une harmonisation des dispositions applicables aux branches professionnelles de la conchyliculture et de la coopération maritime, une méthodologie de travail articulée entre :

- une commission paritaire commune dédiée à la négociation de la convention collective fusionnée ;
- et un groupe de travail technique.

Un calendrier prévisionnel est également établi ci-dessous.

## **Article 2 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation commune (CPPNI)**

### **2.1. Composition**

En lieu et place des CPPNI existantes, il est créé une instance mixte paritaire réunissant les CPPNI des deux branches professionnelles. Elle est composée :

- d'un collège « salariés » comprenant deux membres par organisation syndicale représentative sur le plan national et selon les modalités définies par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 modifiée par la loi n° 2010-1245 du 15 octobre 2010 portant rénovation de la démocratie sociale ;
- d'un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de représentants désigné par chacune des deux organisations patronales signataires, de façon à ce que le nombre de représentants soit identique à celui du collège « salariés ».

### **2.2. Fonctionnement**

La CPPNI peut se réunir soit de façon plénière soit en formation spécifique conchylicole ou coopération maritime. Ces formations spécifiques correspondent dans leurs compositions aux anciennes CPPNI des deux branches professionnelles.

Ces formations spécifiques permettront de se consacrer aux spécificités propres à chaque secteur professionnel.

Les décisions et accords pris en formations spécifiques sont soumis par courrier recommandé à la validation de la formation plénière. L'absence de réponse dans un délai de 15 jours maximum vaut acceptation.

Les sujets communs aux deux branches professionnelles sont traités en formation plénière.

### **2.3. Attributions**

La CPPNI commune est chargée de négocier et d'adopter la convention collective fusionnée.

À ce titre elle coordonne le travail d'un groupe technique chargé de l'écriture d'un projet de texte. Ce texte sera utilisé comme socle de négociation lors des réunions de la CPPNI.

La CPPNI établit le calendrier prévisionnel.

Par ailleurs, la CPPNI exerce en formation plénière les missions légales lui incombant et en formation spécifique les missions légales spécifiques à chaque branche professionnelle telle que l'interprétation des conventions et accords d'entreprises.

Le secrétariat de l'activité conchylicole est situé : 2, rue du Parc-au-Duc, CS 17844, 29678 Morlaix Cedex. Contact e-mail : [contact@snec-france.fr](mailto:contact@snec-france.fr).

Le secrétariat de l'activité coopération maritime est situé : 24, rue du Rocher, 75008 Paris. Contact e-mail : [info@cooperationmaritime.fr](mailto:info@cooperationmaritime.fr).

## 2.4. Dispositions relatives aux réunions

La CPPNI se réunit au moins deux fois par an, et autant que de besoin, dont une fois en formation plénière.

Le secrétariat adresse les convocations et les documents de travail par e-mail 15 jours minimum avant la date de la réunion aux membres de la CPPNI.

La CPPNI peut décider d'inviter tout expert à titre gracieux sur une question précise.

Il est établi un procès-verbal de réunion, transmis aux membres de la CPPNI par le secrétariat et qui sera approuvé lors d'une prochaine réunion.

La présidence est assurée par l'une des organisations patronales, l'autre assure le secrétariat de la CPPNI commune.

### Article 3 | *Groupe de travail technique*

Il est créé un groupe de travail technique composé des présidents accompagnés de leurs conseils ainsi que des secrétaires généraux des organisations patronales des branches professionnelles.

Il se réunit autant que de besoin à l'initiative des secrétariats généraux. Les échanges de documents devront respecter un délai de 10 jours ouvrés avant chaque réunion.

Les membres du groupe de travail technique peuvent inviter aux réunions tous les experts qu'ils estiment nécessaires à l'avancement des travaux. Des réunions téléphoniques et conférences vidéo pourront être envisagées.

Le groupe de travail technique est chargé de :

- comparer les conventions collectives actuelles ;
- lister les dispositions à harmoniser dans le cadre d'un socle commun et les dispositions propres à chaque secteur professionnel qui ne peuvent être harmonisées ;
- proposer des dispositions communes.

Ses travaux sont ensuite restitués à la CPPNI.

### Article 4 | *Calendrier prévisionnel de négociation de la convention collective fusionnée*

Afin de favoriser la réflexion, les parties s'accordent sur une période de discussion de 2 ans à compter de la signature du présent accord pour coordonner et orienter les travaux du groupe de travail technique tels que définis ci-dessus.

### Article 5 | *Effet et durée de l'accord*

Le présent accord prend effet à compter de sa signature et est conclu pour la durée nécessaire à l'élaboration d'une convention collective fusionnée. Pendant le délai de 5 ans prévu par l'article L. 2261-33 du code du travail les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion sont remplacées par les stipulations communes. À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention de rattachement s'appliquent.

## **Article 6 | Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé pour tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débuteront dans les meilleurs délais.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 7 | Dépôt**

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de la mer, du ministre en charge du travail et du ministère de l'agriculture.

## **Article 8 | Extension**

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension auprès des ministères compétents.

## **Article 9 | Domiciliation de la CPPNI**

L'adresse e-mail de la CPPNI des cultures marines et de la coopération maritime est : [contact@conch-coopmar.fr](mailto:contact@conch-coopmar.fr).

Les courriers doivent être adressés à l'attention du président à l'adresse suivante : CPPNI C/O Coopération Maritime, 24, rue du Rocher, 75008 Paris.

*Fait à Morlaix, le 8 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**  
**(Période 2020-2022)**

**Accord du 19 décembre 2019**

relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés  
dans le secteur sanitaire et social associatif  
dit « Accord OETH » (2020-2022)

NOR : ASET2050629M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FEHAP ;**

**Croix-Rouge française ;**

**NEXEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT ;**

**FFASS CFE-CGC ;**

**FNAS FO ;**

**FSAS CGT ;**

**FO santé privée ;**

**FSS CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

En 2021, l'accord agréé OETH du secteur sanitaire et social associatif aura 30 ans.

C'est en 1991 que la FEHAP, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord FO, la Croix-Rouge française, le Syneas puis Nexem ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992, 2001 et 2016.

Six accords et près de 30 années plus tard, les résultats sont au rendez-vous puisque le taux d'emploi des organisations adhérentes à l'accord est en 2018 tout proche des 6 %.

Dans un contexte singulièrement modifié par la loi du 5 septembre 2018 et le décret n° 2019-521 du 27 mai 2019, les organisations signataires s'engagent à nouveau pour un 7<sup>e</sup> accord et la mise

en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés d'une durée de 3 ans, pour la période 2020-2022.

Elles s'y engagent convaincues du fait que l'accord agréé est le cadre le plus adapté pour :

- piloter dans un dialogue social de proximité une politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- développer des réponses originales et innovantes aux besoins spécifiques des organisations et métiers du secteur ;
- lier l'emploi des travailleurs handicapés aux autres thématiques du dialogue social : emploi, conditions de travail, formation professionnelle et parcours professionnels ;
- bâtir, par une relation partenariale de proximité, la coordination et la complémentarité des réponses entre tous les acteurs du secteur sanitaire et social accompagnant les organisations sur ces thématiques.

Par cet accord, les organisations signataires affirment leur attachement profond à l'application des principes traduits dans les lois de non-discrimination et d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération ou de formation professionnelle.

Elles cherchent à permettre à tout travailleur en situation de handicap qui le souhaite d'acquérir, d'exercer et d'entretenir les compétences nécessaires pour occuper un emploi dans les établissements du secteur.

Dans ce secteur du soin et de l'accompagnement des personnes fragiles, elles reconnaissent également la valeur de l'expérience du handicap et les compétences que celle-ci peut permettre de développer à ceux qui l'ont vécue.

Les organisations signataires sont convaincues que la capacité à donner une place et à porter attention aux travailleurs handicapés dans les associations du secteur augure plus largement de leur aptitude à considérer les professionnels et à valoriser les ressources humaines.

Par cet accord, ce sont d'abord les entreprises du secteur qui s'engagent à créer en leur sein les conditions pour le développement d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés.

Ce sont aussi les organisations signataires qui s'engagent à soutenir ces efforts à travers l'outil qu'elles ont créé à cette fin : l'association porteuse de l'accord, qui contribue à la mise en œuvre du programme pluriannuel à travers le financement d'aides, l'activité de conseil, la mobilisation des acteurs internes et externes aux établissements, l'entretien d'une dynamique de partenariat territorial au service de l'insertion et du maintien en emploi.

## 1. Orientations et priorités 2020-2022

Fortes de cette volonté partagée, les organisations signataires s'accordent sur les priorités suivantes pour les années 2020-2022 :

- mettre l'accent sur les enjeux propres aux métiers et aux organisations du secteur pour concevoir et mettre en œuvre des réponses qui leur soient spécifiques ;
- accompagner les entreprises dans la définition et la structuration d'une politique pérenne d'emploi des travailleurs handicapés ;
- ouvrir davantage l'exercice des métiers du secteur aux personnes en situation de handicap en nouant des partenariats avec l'offre de formation et en développant la capacité des établissements à les accueillir quelles qu'en soient les modalités ;
- développer les solutions permettant de lutter précocement contre la désinsertion professionnelle des salariés en risque d'inaptitude.

En poursuivant ces axes prioritaires, les organisations signataires entendent à l'issue de l'accord et sur son périmètre inscrire durablement le taux d'emploi des travailleurs handicapés au-delà des 6 %.



## 2. Principes d'actions

Les organisations signataires s'engagent à conduire leur action conjointe en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés conformément à plusieurs principes directeurs :

### ■ La promotion du dialogue social

Les signataires de l'accord soulignent le rôle important des instances représentatives du personnel dans l'accompagnement de la mise en œuvre d'une politique d'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises s'engagent dans ce cadre à communiquer à ces instances toutes les informations nécessaires à l'établissement d'un dialogue social fécond.

### ■ La recherche de souplesse et d'innovation

La diversité et le nombre d'entreprises couvertes par l'accord, la spécificité de leurs besoins, la légèreté de la structure technique et politique en charge de l'accompagnement de sa mise en œuvre rendent possible et nécessaire la mise en œuvre de solutions souples et innovantes au bénéfice des finalités de l'accord.

Les signataires entendent ainsi mettre en œuvre leur plan d'action en étant le plus possible à l'écoute des besoins nouveaux exprimés par les acteurs de terrain, des sources d'expérimentations ou de recherches. Ils s'accordent pour cela à consacrer chaque année une partie du budget de l'accord au financement d'études, d'expérimentations et d'innovations au bénéfice des travailleurs handicapés.

### ■ L'efficience

L'effort en faveur de l'émergence de nouvelles réponses et de nouveaux services doit permettre aux organisations signataires d'interroger leur cadre d'action et d'inscrire leur intervention dans un processus d'amélioration continue. Les signataires accordent une importance toute particulière à la mesure des effets des dispositions qu'ils mettent en œuvre. L'association porteuse de l'accord aura pour cela à piloter un processus d'évaluation en continu des orientations et dispositifs mis en œuvre, qui permettra de les adapter autant que nécessaire.

### ■ La valorisation des pratiques

En engageant toutes les entreprises du secteur dans un programme commun en faveur des travailleurs handicapés, les organisations signataires font le choix de mutualiser des ressources financières mais plus largement de développer les échanges entre les parties prenantes. Elles reconnaissent la valeur des expériences et solutions initiées sur le terrain. Elles souhaitent contribuer à les diffuser largement, à favoriser les échanges de pratiques entre acteurs, conscientes que c'est le plus souvent de l'expérience de pairs que chacun tire le plus d'enseignements moteurs à l'action.

### ■ La recherche de complémentarités

Une partie des enjeux relatifs à l'insertion et au maintien en emploi des travailleurs handicapés dans le secteur sanitaire, social et médico-social sont communs à de nombreux secteurs d'activité. Les acteurs de ce champ sont experts et légitimes pour traiter ces situations. Les organisations signataires s'accordent donc sur la nécessité d'articuler étroitement l'accord avec les acteurs, dispositifs et politiques publiques d'emploi des travailleurs handicapés, dans un souci de favoriser les continuités tout au long du parcours professionnel, d'améliorer la lisibilité de l'offre de service et les liens entre secteurs professionnels, chaque fois où les situations traitées ne présentent pas de spécificité sectorielle.

## 3. Cadre juridique

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la réglementation en faveur des personnes handicapées issue de la loi du 10 juillet 1987, complétée par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la loi du 5 sep-

tembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le décret n° 2019-521 du 27 mai 2019.

Cet accord s'inscrit également dans le cadre de l'article 26 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000, qui énonce que : « L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté. »

Les dispositions de cet accord s'appliquent aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi visées aux articles L. 5212-13 et L. 5212-15 du code du travail (cf. annexe 3).

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

Le présent accord s'applique, quels que soient leurs effectifs, à :

- l'ensemble des entreprises adhérentes à la FEHAP ou à Nexem ;
- l'ensemble des établissements de la Croix-Rouge française ;
- les entreprises non adhérentes à la FEHAP et à Nexem, appartenant par leur champ conventionnel ou par leur code NAF au périmètre des organisations à but non lucratif du secteur sanitaire et social, et décidant volontairement d'adhérer à l'accord.

## **Chapitre I<sup>er</sup> Plan pour un engagement durable**

### **Article 2 | Objectifs généraux**

Les organisations signataires partagent la conviction que la capacité des entreprises du secteur à accueillir et à maintenir en emploi les travailleurs handicapés est conditionnée à l'émergence d'une réelle volonté politique, la mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise et à la mise en place effective d'une organisation opérationnelle. Cette structuration active doit être encouragée et soutenue par l'association porteuse de l'accord.

### **Article 2.1 | Le contexte et les spécificités du secteur**

L'ancrage au sein du secteur de dynamiques favorables à l'emploi des travailleurs handicapés doit prendre en considération les particularités de ses organisations :

- une gouvernance plurielle reposant le plus souvent sur un conseil d'administration bénévole impulsant le projet associatif et une direction salariée ;
- un grand nombre d'organisations multi-établissements, au sein desquelles les responsabilités, notamment en matière de ressources humaines, peuvent être exercées de façon partagée par le siège et les directions d'établissements et services, et dont l'implantation géographique peut être dispersée sur un grand nombre de sites ;
- une présence des entreprises du secteur sur l'ensemble des bassins d'emploi du territoire, notamment ruraux, pouvant les exposer à des situations d'isolement.

### **Article 2.2. | Les orientations**

Les organisations signataires placent la mobilisation des acteurs de l'entreprise autour du handicap au travail, la structuration et l'organisation d'une politique handicap au sein de ces entreprises au cœur de leurs priorités. C'est pour elles la condition sine qua non de l'efficacité des mesures individuelles d'insertion et de maintien. Elles conviennent pour cela de développer un maillage d'acteurs – du niveau national au niveau local – susceptible de soutenir ces efforts de structuration, d'accompagner la montée en compétences et l'entraide de ce réseau.

### Article 3.1 | La mobilisation des acteurs de l'entreprise

#### ■ La mise en mouvement de la gouvernance

La mise en œuvre d'une politique d'entreprise favorisant l'emploi des travailleurs handicapés s'inscrit nécessairement dans une volonté forte portée par la gouvernance des entreprises du secteur. Ce sont ces gouvernances qui initient et pilotent cette politique, expriment leur volonté d'agir et rendent lisibles les enjeux et engagements de l'accord. Les signataires s'engagent à porter au niveau des organes dirigeants ces enjeux et à favoriser leur intégration dans les projets d'entreprise.

À cette fin, l'association porteuse de l'accord développe des actions de mobilisation des organes dirigeants à travers la diffusion d'informations, l'organisation ou la participation à des séminaires, temps d'échanges, actions de sensibilisation ou de formation en articulation et complémentarité des actions entreprises par les organisations d'employeurs et différentes fédérations sectorielles.

#### ■ L'implication des parties prenantes et le dialogue social

La mise en œuvre d'une politique favorisant l'emploi des travailleurs handicapés repose sur la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise.

Ainsi, chacun des acteurs doit pouvoir, au regard de ses missions dans l'entreprise, avoir tous les éléments de connaissance nécessaires pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé.

L'accord contribue par exemple au financement d'actions de sensibilisation de ces parties prenantes. L'association porteuse de l'accord accompagne ces initiatives à travers des actions de conseil.

#### ■ La construction d'une démarche concertée

La mise en œuvre d'une politique concertée favorisant l'emploi des travailleurs handicapés se traduit par l'élaboration de mesures suivies dans le dialogue social. Elle passe par une analyse partagée des besoins, la construction de liens avec les partenaires externes et internes, la définition des actions-cibles et de l'organisation nécessaire à leur mise en œuvre.

Les signataires soulignent la pertinence d'articuler ces actions aux autres orientations des politiques de ressources humaines.

L'association porteuse de l'accord soutient autant que nécessaire l'élaboration et le suivi des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés à travers son activité de conseil.

### Article 3.2 | L'organisation d'une politique handicap : les référents handicap de l'accord et leurs relais terrain

#### 3.2.1. La mise en place d'une organisation adaptée

Les organisations signataires considèrent que la mise en œuvre d'une politique favorisant l'emploi des travailleurs handicapés nécessite de mettre en place une organisation efficace permettant de :

- informer/orienter/accompagner les salariés en situation de handicap ou susceptibles de l'être ;
- organiser la prise en compte du handicap dans l'ensemble des processus RH et coordonner les acteurs internes sur ce sujet ;
- anticiper les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail et dès la restriction d'aptitude, veiller à la rapidité d'action ;

- favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude ;
- sensibiliser et outiller les acteurs internes au recours aux entreprises adaptées, établissements et services d'aide par le travail/travailleurs indépendants handicapés ;
- organiser des actions d'information et de sensibilisation internes ;
- assurer un lien étroit avec l'association porteuse de l'accord pour relayer les informations, repérer les ressources utiles et faire remonter les besoins et expériences ;
- développer et entretenir les relations de partenariat externes nécessaires ;
- piloter et animer le dialogue social interne autour du plan d'action handicap.

Les entreprises du secteur sont trop diverses dans leur taille, leur organisation (mono/multi-établissements, mono/multifilières, mono/multirégions) et leur gouvernance (centralisée/décentralisée) pour que les signataires définissent un modèle type d'organisation. Ils reconnaissent la pluralité des modèles.

### 3.2.2. Le référent handicap de l'accord

La désignation d'un référent handicap est obligatoire pour les entreprises de 250 salariés et plus.

La désignation d'un « référent handicap correspondant de l'accord » est souhaitée pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, de préférence sur la base du volontariat. Ce référent est l'interlocuteur privilégié de l'association porteuse de l'accord. Il en est le relais d'informations et coordonne l'ensemble des interventions favorisant l'emploi des travailleurs handicapés. Il s'assure que l'ensemble des activités listées ci-dessus sont bien prises en charge. Selon les organisations, il réalise lui-même tout ou partie de ces activités. Il doit être formé à son rôle spécifique par l'association porteuse de l'accord.

L'association porteuse de l'accord a pour mission la formation, l'entretien des compétences et des connaissances et l'animation des référents handicap correspondants de l'accord à travers l'organisation de webinaires, de rencontres territoriales, d'accueil téléphonique et l'animation d'espaces numériques de discussion. Elle favorise l'échange de pratiques et la pair-émulation, met à disposition les supports et informations qu'elle produit, désigne une personne-ressource sur chaque région, interlocutrice privilégiée des référents handicap correspondants de l'accord dans leur action quotidienne.

Au terme de l'accord, l'objectif est de constituer un réseau actif de 500 référents handicap correspondants.

### 3.2.3. Les référents handicap relais

Dans toutes les entreprises où cela apparaît pertinent, et dès lors que leur action est coordonnée étroitement à celle du référent handicap correspondant de l'accord, peuvent être désignés des « référents handicap relais » de terrain. Quelle que soit leur fonction, ils se situent au plus près des lieux de travail. Leur rôle prioritaire de « généralistes » du handicap au travail est l'information et l'orientation des salariés en situation de handicap ou susceptibles de le devenir et le relais des informations concernant le plan d'action pour l'emploi des travailleurs handicapés. L'accord contribue au financement de la formation et de l'information de ces relais.

## Article 3.3 | Des dynamiques de territoire

### 3.3.1. Les correspondants territoriaux des organisations signataires

Au regard de l'implantation des entreprises du secteur sur tout le territoire national, les organisations signataires de l'accord s'accordent sur l'utilité de relais territoriaux permettant le développement des liens interentreprises et des dynamiques de territoire, mais aussi la facilitation

des échanges d'informations et de connaissances entre le niveau national et celui de chaque entreprise.

Pour cela, chaque organisation signataire ou entreprise à dimension nationale, dès lors qu'elle en a les ressources, identifie et désigne des correspondants territoriaux (au niveau le plus pertinent). Ces correspondants animent leur propre réseau interne, relaient les informations relatives à l'accord, programment des temps collectifs avec leurs adhérents sur la question du handicap au travail et peuvent y inviter l'association porteuse de l'accord.

Ces correspondants de l'accord bénéficient d'une formation spécifique assurée et financée par l'association porteuse de l'accord.

### **3.3.2. Une relation privilégiée avec les entreprises les plus avancées**

Les organisations signataires entendent également s'appuyer sur les entreprises de l'accord qui mettent en œuvre de longue date et avec succès des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Elles souhaitent pour cela que puissent s'établir entre ces entreprises et l'association porteuse de l'accord une relation privilégiée. Cette relation privilégiée pourra s'inscrire dans un cadre formalisé (de type convention, charte, label...)

## **Chapitre II Plan d'embauche**

### **Article 4 | Objectifs généraux**

#### **Article 4.1 | Le contexte et les spécificités du secteur**

Pour parvenir à déclencher une réelle dynamique d'intégration de travailleurs handicapés, le présent accord doit prendre en considération les particularités des entreprises :

- 2/3 des emplois du secteur sont des métiers du soin et de l'intervention sociale. L'exercice de ces métiers est très largement conditionné à l'obtention d'un diplôme d'État ou d'une certification. La majorité des écoles préparant aux diplômes de l'intervention sociale relèvent de l'accord, de même qu'un nombre significatif d'instituts de formation aux métiers du soin ;
- ces métiers du soin et de l'intervention sociale sont pour une large part d'entre eux très exigeants physiquement et psychiquement. Les identités de métier se sont parfois construites sur l'idée que la pratique professionnelle est peu compatible avec le fait d'être soi-même en situation de handicap. Près de 40 % des professionnels du secteur travaillent aux côtés de personnes en situation de handicap. Accepter que le handicap ne soit pas seulement celui de la personne accompagnée mais qu'il puisse aussi concerner les professionnels constitue un défi supplémentaire ;
- la construction des certifications du secteur – axées sur la pratique professionnelle – a dès leur origine fait des établissements des lieux d'accueil, de formation et d'apprentissage : des entreprises apprenantes au plein sens du terme ;
- les entreprises relevant de l'accord emploient environ 650 000 salariés. Mais elles gèrent également plusieurs dizaines de CAP Emploi, des entreprises adaptées et leurs effectifs de salariés handicapés, elles accueillent plus de 100 000 travailleurs d'établissements et services d'aide par le travail, plusieurs milliers de jeunes gens scolarisés en instituts médico-éducatifs/instituts médico-professionnels, plusieurs milliers de personnes accueillies en centre de rééducation professionnelle. Elles réunissent en leur sein des expertises très poussées sur les différentes catégories de handicap.

#### **Article 4.2 | Les orientations**

Les organisations signataires font de l'accès de travailleurs handicapés à l'emploi dans le secteur une des principales priorités de l'accord. Elles considèrent que le secteur sanitaire, social et

médico-social associatif, par son projet et son engagement citoyen pour la non-discrimination, se doit de montrer l'exemple en tant qu'employeur et de faire tous les efforts pour rendre les emplois de son champ accessibles à des professionnels en situation de handicap. Elles sont convaincues qu'à travers ces efforts, les entreprises du secteur peuvent contribuer à améliorer leurs processus de recrutement, développer l'attractivité du secteur, attirer de nouveaux profils et favoriser la fidélisation des professionnels.

Elles se fixent pour objectif le recrutement annuel de 1 200 nouveaux travailleurs handicapés en CDI ou en CDD de plus de 6 mois.

Elles souhaitent favoriser au maximum les occasions de mise en relation entre des employeurs du secteur et des personnes en situation de handicap susceptibles d'exercer en milieu ordinaire. Si l'emploi en contrat à durée indéterminée demeure la finalité recherchée, toutes les formes possibles de mise en relation d'une personne en situation de handicap et d'une entreprise sont encouragées. Afin de garantir une insertion durable, les organisations signataires insistent pour que la préoccupation et les outils du maintien en emploi soient actionnés dès le recrutement.

## **Article 5 | Les actions**

### **Article 5.1 | Multiplier les mise en relation**

Les organisations signataires s'engagent à diversifier les occasions de mise en relation entre travailleurs handicapés et entreprises et à favoriser l'engagement de ces dernières dans ces opérations : journées et stages de découverte (sur le modèle du Duo Day), mises en situation professionnelle, accueil de stagiaires sur des périodes de confirmation de projet dans le cadre de formations préqualifiantes, participation à des salons de recrutement spécialisés...

Les entreprises valorisent l'accueil des stagiaires à travers leur DOETH, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018. De plus, elles peuvent être soutenues dans cet effort par les mesures de l'accord.

L'association porteuse de l'accord est chargée d'assurer l'organisation et la promotion de nouvelles opérations permettant ces mises en relation. Elle facilite les liens avec les partenaires qui en pilotent la mise en œuvre (Pôle emploi pour les mises en situation par exemple).

Elle appuie les entreprises, en lien avec le service public de l'emploi et/ou tout autre organisme pour identifier des candidats en situation de handicap aux compétences adaptées et améliorer la visibilité des annonces accessibles à ces profils.

### **Article 5.2 | Développer les formations en alternance**

À travers le dispositif OASIS Handicap depuis 2014 et OA Santé depuis 2018, les organisations signataires ont pu vérifier que l'accès à l'emploi dans le secteur via la conclusion d'un contrat en alternance était une stratégie gagnante. Elles souscrivent donc aux objectifs gouvernementaux de développement de l'alternance pour les personnes en situation de handicap et s'engagent à soutenir massivement le recrutement par ce biais. Elles le font en parfaite articulation avec les partenaires sociaux en charge de la négociation et du suivi des accords formation du secteur, avec la CPNE-FP du secteur en charge du pilotage de l'apprentissage.

Les mesures de l'accord encouragent l'embauche d'apprentis (sans limitation d'âge) et de contrats de professionnalisation en situation de handicap. Les signataires se donnent pour objectif la conclusion annuelle de 250 contrats en alternance.

L'association porteuse de l'accord contribue à la promotion de l'alternance auprès des entreprises. Elle développe des partenariats sur les territoires avec les centres de formation d'apprentis (CFA) spécialisés sur les métiers du secteur afin notamment de former le référent handicap du CFA aux spécificités de l'accord et des entreprises adhérentes.



### **Article 5.3 | Travailler en amont avec l'offre de formation du secteur**

Au regard des spécificités des métiers, l'accès des personnes en situation de handicap aux professions de l'intervention sociale et du soin nécessite d'œuvrer à leur faciliter l'accès aux formations certifiantes. Les organisations signataires entendent donc développer un partenariat étroit avec les organismes de formation préparant aux diplômes et certifications du secteur – et en particulier ceux gérés par des entreprises relevant de l'accord – afin de faciliter l'accès de ces formations aux étudiants en situation de handicap et de promouvoir chez les futurs professionnels et encadrants une culture de l'inclusion.

L'accord s'appuie sur la capacité de ces organismes à travailler en réseau avec les entreprises du secteur, sur leur expertise et leur légitimité à valider la faisabilité de projets d'insertion professionnelle pour co-construire des dispositifs spécifiques d'insertion ou de reconversion dans le secteur (formations préqualifiantes, prestations de bilans/positionnement...).

L'accord vise à améliorer l'accessibilité totale des centres de formation, à développer une culture professionnelle et managériale inclusive chez les futurs professionnels et cadres dirigeants en formation.

L'association porteuse de l'accord veille au développement et au suivi de ces partenariats stratégiques et contribue à former les référents handicap de ces organismes aux spécificités de l'accord.

### **Article 5.4 | Développer les synergies avec les établissements et services d'aide par le travail, entreprises adaptées et associations accompagnant des personnes en situation de handicap**

Les organisations signataires s'engagent à travailler à l'insertion durable dans les entreprises relevant de l'accord des travailleurs handicapés du secteur protégé et adapté.

Pour cela, l'association porteuse de l'accord contribue au repérage des emplois pour lesquels des passerelles entre secteur protégé et adapté et entreprises du secteur pourraient être construites. Elle facilite la construction de parcours au plus près du territoire permettant l'insertion progressive au sein du secteur, en articulation avec les partenaires concernés.

Les organisations signataires souhaitent également se saisir des opportunités offertes par la réforme des entreprises adaptées et des formes expérimentales testées dans ce cadre (CDD tremplin, entreprise adaptée d'intérim...). Elles désirent contribuer à l'émergence d'entreprises adaptées spécialisées dans les emplois cœurs de métier du secteur et soutenir leur développement auprès des entreprises.

L'association porteuse de l'accord mène auprès des entreprises, une action de promotion de l'action de ses établissements adhérents agissant dans le champ de l'insertion professionnelle des personnes handicapées (centres de rééducation professionnelle, instituts médico-éducatifs...) et facilite la mise en relation entre les entreprises adhérentes et les personnes accompagnées susceptibles d'occuper un emploi dans le secteur.

Elle soutient la promotion du dispositif de l'emploi accompagné auprès des entreprises de l'accord. Les signataires se donnent la possibilité d'abonder le financement de l'emploi accompagné avec le budget de l'accord.

Le recours au secteur protégé et adapté – sous forme d'achats de prestations – constitue également une modalité de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'achat de prestations auprès du secteur protégé et adapté doit être encouragé ; il permet la valorisation de dispositifs d'accès progressif à l'emploi ordinaire ou l'exercice d'une activité professionnelle dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social.

Les organisations signataires s'engagent à promouvoir davantage l'offre de services de ces établissements. L'association porteuse de l'accord y contribue notamment en favorisant les partenariats entre entreprises du secteur et groupements d'établissements et services d'aide par le travail et d'entreprises adaptées. Dans l'organisation de ses propres événements, elle développe une politique d'achat orientée vers ce secteur.

### **Article 5.5 | *Accompagner les expériences de pair-aidance***

Depuis plusieurs années, le secteur sanitaire et social accorde une place accrue à la parole des personnes accompagnées et soignées. Afin d'en faire pleinement les auteurs de leur parcours, dans le souci qu'elles exercent leur libre arbitre et développent leur pouvoir d'agir, les professionnels reconnaissent l'importance de prendre en compte l'expérience vécue des personnes accompagnées et soignées. Ce processus de reconnaissance de « l'expertise d'usage » se traduit dans certains établissements ou services par l'embauche de « pairs ». Ils sont recrutés pour leur capacité à partager avec les personnes accompagnées ou soignées leur propre expérience, à comprendre plus facilement les réactions et questionnements de ces personnes et à stimuler leur capacité d'action.

Les organisations signataires soutiennent ces initiatives visant à reconnaître la valeur de l'expérience vécue dans la relation d'aide ou de soin. Elles sont susceptibles de contribuer à modifier les représentations du handicap et d'atténuer les préventions quant à l'accès des travailleurs handicapés aux métiers du secteur, notamment ceux souffrant de troubles psychiques. Elles engagent les entreprises du secteur à développer ces nouvelles formes d'emplois à condition que les personnes concernées puissent accéder à des parcours certifiants. Dès lors que les personnes ainsi recrutées sont bénéficiaires de la loi de 2005, l'accord soutient financièrement leur insertion durable à travers des actions de compensation et de renforcement.

### **Article 5.6 | *Assurer un accueil de qualité et une insertion professionnelle durable***

Quelles que soient les modalités et la durée de leur insertion dans les entreprises du secteur, les organisations signataires accordent une importance toute particulière à la qualité de l'accueil, de l'intégration et du suivi des travailleurs handicapés.

Afin de garantir cette qualité, elles s'accordent sur un certain nombre de mesures :

- l'accord assure le financement des aménagements de poste nécessaires, et les différentes prestations nécessaires à l'accueil (formation de l'encadrant, sensibilisation de l'équipe accueillante, étude organisationnelle...). Il peut ainsi contribuer au financement du parcours d'intégration du travailleur handicapé recruté. Dans les 12 mois suivant l'embauche, l'entreprise met en place, avec le travailleur handicapé et la hiérarchie un bilan de suivi de l'intégration ;
- lorsque cet accueil concerne un salarié nouvellement embauché ou un stagiaire, l'association porteuse de l'accord met à disposition des ressources pédagogiques permettant de sensibiliser le tuteur volontaire éventuellement désigné avec l'accord du salarié ;
- lorsque cet accueil est réalisé dans le cadre d'un stage prévu au référentiel d'un diplôme ou d'un contrat en alternance, le tuteur est prévu par les dispositifs légaux ou conventionnels. L'association porteuse de l'accord promeut le développement de modules de sensibilisation au handicap, en complémentarité des formations existantes.

Afin de réunir les conditions d'une insertion durable, les entreprises assurent un suivi des personnes recrutées en situation de handicap. Dès l'embauche, elles entrent – avec le soutien des mesures de l'accord – dans une dynamique de maintien en emploi.

## **Chapitre III Plan de maintien dans l'emploi**



### Article 6.1 | Le contexte et les spécificités du secteur

Pour atteindre ses objectifs, la mise en œuvre au sein du secteur d'une dynamique de maintien en emploi des travailleurs handicapés doit prendre en considération les particularités de ses organisations et surtout de ses métiers :

- le secteur sanitaire et social a depuis plusieurs années des indicateurs de santé au travail très dégradés : niveau d'absentéisme et taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles trop importants (la fréquence des accidents du travail dans le secteur de l'aide et du soin à la personne poursuit sa hausse selon le rapport 2017 de la branche accidents du travail/maladies professionnelles de l'assurance maladie), taux de licenciements pour inaptitude en augmentation à un niveau élevé pour des salariés de plus en plus jeunes... Les troubles musculo-squelettiques et risques psychosociaux sont les deux risques les plus élevés ;
- ces indicateurs font de la problématique du maintien en emploi une problématique majeure du secteur. Dans ce contexte, un nombre important de travailleurs handicapés du secteur voient leur handicap reconnu plusieurs années après leur recrutement ;
- certains métiers et catégories d'établissements apparaissent particulièrement exposés à ces risques. Les établissements accueillant des personnes âgées et/ou handicapées dépendantes apparaissent en première ligne. Dans la catégorie des « cœurs de métier » du secteur, les emplois en charge de l'accompagnement de ces personnes dans les actes de la vie quotidienne sont très fortement impactés : c'est notamment le cas des aides-soignant(e)s, ou des accompagnants éducatifs et sociaux (ex-auxiliaires de vie sociale, ex-aides médico-psychologiques). Dans la catégorie des emplois techniques, les lingères et personnels d'entretien sont aussi des emplois sensibles.

### Article 6.2 | Les orientations

Dans ce contexte, le plan de maintien dans l'emploi doit chercher à accompagner le plus en amont possible les parcours professionnels des salariés en situation de handicap ou les plus fragilisés par l'emploi qu'ils occupent. Les organisations signataires entendent concentrer leurs efforts d'innovation et d'intervention sur les situations les plus spécifiques au secteur et sur les catégories d'emploi les plus menacées afin d'anticiper au maximum les risques d'inaptitude et d'éviter le plus possible les ruptures de parcours.

Elles se donnent pour objectif de contribuer au maintien en emploi de 4 000 travailleurs handicapés pendant la durée de l'accord.

## Article 7 | Maintenir au poste de travail : les actions

### Article 7.1 | Pour les métiers sensibles, agir précocement sur les situations à risques

Les organisations signataires sont conscientes du déficit de lisibilité des services existant en matière de prévention et de santé au travail. Elles constatent la difficulté des entreprises à repérer précisément la nature de leur besoin compte tenu de la forte imbrication des thématiques entre-elles. L'association porteuse de l'accord accorde une attention particulière au repérage de ces offres, à leur promotion conjointe grâce au développement des relations avec les acteurs qui les proposent au sein du secteur.

Concernant les métiers les plus sensibles du secteur, les signataires entendent intervenir le plus précocement possible. Ils sont convaincus que la reconnaissance de la qualité de travailleur

handicapé constitue un levier précieux pour agir sur le maintien en emploi des salariés fragilisés. Pour ce faire, il est indispensable que l'accord et son association porteuse contribuent à la libération de la parole des salariés sur la santé au travail. C'est en encourageant la levée des tabous sur l'expression des problèmes de santé que les liens avec les acteurs de la santé au travail pourront être le plus utilement noués et se traduire par une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. L'obtention de cette reconnaissance, en tant que porte ouverte à une démarche de maintien, doit faire l'objet d'encouragements dans le cadre de l'accord.

L'association porteuse de l'accord intervient par des actions de conseil et la diffusion de bonnes pratiques pour promouvoir une intervention précoce permettant d'agir plus qualitativement sur les situations individuelles dès les premières restrictions d'aptitude émises par les services de santé au travail.

Les organisations signataires s'engagent quant à elles à veiller à ce que les dispositions de l'accord formation de la branche associative sanitaire et sociale intègrent des mesures favorisant l'accès des travailleurs handicapés aux dispositifs de formation continue et notamment au plan de développement des compétences de l'entreprise.

### **Article 7.2 | *Mettre en place un cadre de veille et d'action sur le maintien en emploi***

Les organisations signataires incitent à la mise en place, au sein des entreprises, de « cellules de prévention des risques professionnels et de maintien en emploi ». L'association porteuse de l'accord encourage par son activité de conseil la mise en place de ces cellules et accompagne leur lancement en les outillant autant que de besoin.

### **Article 7.3 | *Faciliter l'intégration des entreprises dans le réseau des acteurs du maintien en emploi***

Dans une majorité des situations individuelles de maintien en emploi, les besoins d'aménagement ou d'accompagnement ne présentent pas de spécificité liée au secteur d'activité. Les acteurs du maintien en emploi (services de santé au travail, CAP Emploi et leurs prestataires...) ont toute compétence et légitimité pour intervenir dans les entreprises du secteur. L'association porteuse de l'accord contribue par un travail d'animation territoriale à la bonne connaissance mutuelle des entreprises du secteur et des acteurs du maintien.

L'accord contribue au financement des aménagements et accompagnements.

### **Article 7.4 | *Renforcer les solutions de maintien les plus adaptées aux situations spécifiques***

Les organisations signataires considèrent que la plus-value de l'accord tient à sa capacité à concevoir les solutions de maintien en emploi les plus adaptées aux besoins ou contraintes spécifiques des métiers les plus exposés au risque d'inaptitude. L'accord prend notamment en compte les formes émergentes d'aménagement liées à la digitalisation du travail : télétravail, espaces de travail partagé à proximité du domicile...

En lien étroit avec les entreprises et les partenaires du secteur, l'association porteuse de l'accord porte l'effort d'innovation en la matière et développe au cas par cas les prestations les plus adaptées aux situations spécifiques du secteur.

Afin de mieux prendre en compte les représentations et valeurs des professionnels du secteur, elle tend à rendre indissociables qualité de l'accompagnement et des soins et prévention des situations d'inaptitude des salariés. L'accord inscrit de ce point de vue clairement l'amélioration des conditions d'intégration et de maintien des travailleurs handicapés comme un élément constitutif de la performance des établissements.

## **Article 7.5 | *Prévenir les licenciements pour inaptitude avant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé***

Plusieurs études sur les inaptitudes dans le secteur sanitaire et social ont montré le difficile chaînage des acteurs et la temporalité très contrainte dans laquelle s'inscrivaient les actions entreprises. Dans ce contexte, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé apparaît comme un levier indispensable pour mobiliser un certain nombre d'aides et d'acteurs. Lorsqu'elle n'a pas été sollicitée précocement, et au regard des délais d'instruction, son absence peut constituer un facteur majeur de blocage ou de ralentissement des démarches indispensables au maintien en emploi.

En conséquence, les organisations signataires souhaitent ouvrir à titre expérimental, sur les ressources non issues des contributions, l'accès à l'ensemble de ses interventions en matière de maintien aux salariés en risque immédiat d'inaptitude, y compris s'ils ne sont pas bénéficiaires de la loi de 2005. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiaire de l'aide se voit proposer une sensibilisation à l'intérêt de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et un accompagnement dans ses démarches.

## **Article 7.6 | *Observer le maintien en emploi des aidants familiaux***

Le gouvernement a mis en place depuis 2017 une stratégie nationale de soutien aux aidants de personnes malades ou handicapées. Elle vise notamment à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et l'engagement personnel lié à cette charge. Les organisations signataires soutiennent ces orientations et considèrent qu'elles s'inscrivent dans l'ambition portée par l'accord d'accorder attention et soutien aux salariés ayant des besoins spécifiques.

À ce titre, elles souhaitent à titre expérimental, sur les ressources non issues des contributions, que l'association porteuse de l'accord recense les initiatives et accords d'entreprise conclus sur le secteur, en assure un suivi et la promotion.

## **Article 8 | *Accompagner la mobilité professionnelle chez les bénéficiaires de l'obligation d'emploi en risque d'inaptitude***

Lorsque le maintien sur le poste de travail au sein de l'entreprise semble durablement compromis par l'état de santé du travailleur handicapé, l'accord doit soutenir toute initiative permettant aux salariés concernés de rester en situation d'emploi, si possible dans leur entreprise ou dans le secteur, ou accompagner leur reconversion professionnelle dans le souci de la continuité des parcours et en lien avec les services de santé au travail interentreprises et les cellules de maintien en emploi quand elles existent (cf. article 7.2).

Dans cette perspective, la mobilisation des dispositifs de la formation continue (bilan de compétences et conseil en évolution professionnelle notamment) et la coordination avec l'opérateur de compétences (OPCO) du secteur sont une priorité majeure des organisations signataires. L'accord abonde ces dispositifs et financements (hors primes et compléments de salaire) pour compenser les surcoûts liés au handicap mais plus largement pour les rendre plus incitatifs.

L'association porteuse de l'accord intervient le plus précocement possible, y compris pendant les arrêts de travail, en entretenant la coopération avec les services sociaux et les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle des caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

## **Article 8.1 | *Promouvoir les évolutions professionnelles au sein du secteur***

L'impossibilité de continuer à exercer sur son poste de travail ne signifie pas nécessairement le renoncement à son métier.

Les organisations signataires entendent donc œuvrer pour que l'accord contribue à la continuité des parcours dans le secteur.

Pour cela, l'accord finance des prestations de bilan et d'accompagnement spécifiques en vue d'identifier les contextes de travail permettant aux salariés en risque d'inaptitude de continuer à exercer leur métier, et de leur proposer un accompagnement au reclassement externe auprès des entreprises du territoire. L'association porteuse de l'accord œuvre dans ce cadre à faciliter localement le repérage des offres d'emploi accessibles aux travailleurs handicapés en risque d'inaptitude.

L'accord finance plus largement tout dispositif permettant aux travailleurs handicapés du secteur en risque d'inaptitude d'engager une évolution ou une reconversion professionnelle dans les métiers et entreprises du champ de l'accord.

D'autres initiatives ou expérimentations visant à mobiliser les compétences des travailleurs handicapés en situation d'inaptitude dans un cadre de travail adapté au profit des entreprises du secteur sont encouragées.

Dans la limite de ses compétences, l'association porteuse de l'accord pourra nourrir et soutenir tout travail prospectif visant à identifier des nouvelles fonctions ou nouveaux métiers du secteur accessibles aux salariés exerçant un métier à risque et menacés d'inaptitude.

## **Article 8.2 | *Accompagner la reconversion professionnelle quand elle est nécessaire***

L'évolution de la santé des travailleurs handicapés en situation d'inaptitude peut nécessiter d'engager un processus de reconversion professionnelle, y compris en dehors du secteur. Dès lors que le médecin du travail donne un avis d'inaptitude ou formule, lors d'un arrêt de travail, une inaptitude prévisible au retour au poste, l'accord contribue au financement de ces parcours de reconversion en complément des dispositifs de droit commun (hors primes et compléments de salaire). Il finance également des prestations d'accompagnement du projet des personnes concernées. Afin d'éviter les ruptures de parcours et d'assurer le chaînage des acteurs, ces prestations peuvent être financées après le licenciement du travailleur handicapé inapte, dès lors que le projet a été engagé lorsqu'il était salarié.

## **Chapitre IV Gestion et pilotage de l'accord**

### **Article 9 | *Financement du plan pluriannuel***

#### **Article 9.1 | *Versement de la contribution***

Toutes les entreprises du champ d'application du présent accord, qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi définie par le code du travail sont libérées de leur obligation de verser une contribution aux organismes sociaux. Elles versent cependant la somme équivalente à l'association porteuse de l'accord pour mettre en œuvre le plan pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, décrit dans le présent accord.

À compter de 2020, l'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'entreprise (SIREN). Toute entreprise relevant de l'accord y adhère en principe pour l'ensemble de ses établissements, même en cas d'activités multiples.

Les entreprises de moins de 20 salariés non assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficient des actions de l'accord.

#### **Article 9.2 | *Budget de l'accord***

Le budget prévisionnel sur les 3 années figure en annexe du présent accord.

Le budget annuel de l'accord est au moins égal au montant des contributions financières versées par les entreprises au titre de l'obligation d'emploi et reçues dans l'année correspondante. Ce fonds est entièrement mutualisé.

Le budget est révisé annuellement. Pour la 1<sup>re</sup> année de l'accord, il est éventuellement augmenté du solde de l'accord précédent, si celui-ci est positif.

Le budget prévisionnel est fongible d'une année sur l'autre pendant la durée de l'accord. Cette fongibilité s'exerce également entre les différents plans afin de permettre des interventions financières adaptées.

## **Article 10 | Pilotage de l'accord**

### **Article 10.1 | L'association porteuse de l'accord**

La mise en œuvre et le pilotage de l'accord s'appuient sur une association porteuse. Cette association est nommée OETH à la date de signature de l'accord. Ce nom peut être modifié dans le cadre d'une révision des statuts.

L'association porteuse assure le pilotage et le suivi de l'accord à travers les instances décrites ci-dessous. Elle mène également une mission d'animation territoriale – en s'appuyant notamment sur le réseau des référents handicap correspondants de l'accord – de mobilisation des acteurs de l'entreprise, de mise en relation avec les partenaires. Elle dispense des actions de conseil sur les situations individuelles et d'accompagnement des entreprises dans la structuration et l'organisation des politiques d'emploi des travailleurs handicapés. Elle développe des services et prestations adaptés aux besoins des entreprises, instruit les demandes de financement et assure leur suivi, soutient les innovations et expérimentations dans les entreprises.

Les organisations signataires de l'accord, soucieuses d'optimiser ses services et d'accroître les synergies avec d'autres composantes du secteur sanitaire et social souhaitent développer des coopérations avec des entreprises ou des branches qui décideraient de conclure un accord agréé. Elles sont prêtes dans ce cadre à mutualiser des ressources de l'association porteuse dans le cadre de groupements ou de conventions de coopération.

La mise en œuvre des actions de l'accord est suivie et contrôlée par le conseil d'administration paritaire, qui est le garant de ce dispositif et prend toutes décisions relatives aux modalités d'application. La composition du conseil d'administration paritaire est prévue dans les statuts de l'association OETH.

Le conseil d'administration paritaire met en place un comité de gestion des interventions dont la composition et les missions sont définies dans les statuts de l'association.

### **Article 10.2 | Rôle des organisations signataires pour la promotion de l'accord au niveau national**

Les organisations signataires sont parties prenantes de l'élaboration, du suivi et de la mise en œuvre des engagements du présent accord. Afin de leur permettre de promouvoir l'accord au sein de leur organisation au niveau national, le conseil d'administration paritaire détermine les moyens nécessaires et notamment le financement forfaitaire accordé à chaque organisation signataire. Ce financement annuel est précisé dans le règlement intérieur de l'accord.

Les organisations signataires s'engagent notamment à assurer la promotion de l'accord par les moyens suivants :

- diffusion, sur les sites Internet et les supports de communication dématérialisés ou imprimés :
- de l'accord ;

- des mesures liées ;
- des événements, manifestations et rencontres organisés par l'association de gestion ;
- des dossiers techniques relatifs à l'emploi des personnes handicapées dans l'accord ;
- promotion et valorisation de l'accord et de son association porteuse dans les supports et événements organisés sur la question de l'emploi des travailleurs handicapés (semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, Duo Day...) ;
- présentation de l'accord et des mesures lors des réunions de réseaux internes ;
- sensibilisation des entreprises nouvellement adhérentes ;
- incitation des entreprises adhérentes à la nomination d'un référent handicap correspondant de l'accord.

Le montant financier forfaitaire est versé sur présentation de justificatifs.

Les parties signataires s'engagent à inclure l'accord et ses résultats dans les négociations obligatoires de la branche et de l'entreprise pour mieux l'appliquer, le faire connaître et favoriser son extension.

### **Article 10.3 | Bilans d'activité**

Dans l'objectif de faire évoluer l'accord afin de répondre aux besoins des entreprises, le conseil d'administration paritaire sollicite des bilans d'activité et des expertises afin d'évaluer les mesures de l'accord. Il interroge régulièrement les entreprises adhérentes.

Les engagements précis, mesurables, pris dans le présent accord donnent lieu à une évaluation permanente.

Les bilans annuels d'activité élaborés par l'association porteuse sont transmis aux membres du CAP et à la DGEFP.

### **Article 10.4 | Forfait déplacement, temps de réunion et convention collective nationale**

Les frais de déplacement des membres des instances sont pris en charge selon les modalités définies par le règlement intérieur de l'accord. Le temps de réunion et de préparation des membres de ces instances est rémunéré comme temps de travail, conformément aux conventions collectives des 3 organisations employeurs.

## **Chapitre V Clauses juridiques**

### **Article 11 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2022, et renouvelable selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 12 | Conditions de validité**

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son agrément par l'autorité administrative compétente, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, conformément au décret n° 2019-521. À défaut d'agrément, le présent accord est réputé nul et non avenu.

### **Article 13 | Modalités de compte rendu aux services de l'État**

Chaque année, un bilan est établi par l'association de gestion. Il permet d'évaluer le niveau de réalisation des projets et de mesurer les indicateurs. Il fixe les objectifs et les projets de l'année suivante. Il est transmis au conseil d'administration paritaire, puis à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Conformément au décret n° 2019-521 du 27 mai 2019, en fin d'accord et afin d'apprécier l'opportunité de son renouvellement, un bilan pluriannuel est présenté au conseil d'administration paritaire.

#### **Article 14 | Révision**

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximal de 3 mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision. Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

#### **Article 15 | Agrément, dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en double exemplaire, dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique, auprès de la DGEFP. Un exemplaire de ce texte est également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent accord devra être soumis à l'agrément du ministère chargé de la cohésion sociale.

*Fait à Paris, le 19 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)



## **Annexe 1 Statuts de l'association OETH**

### **Statuts de l'association OETH**

Approuvés par le conseil d'administration paritaire du 28 novembre 2016.

#### **Préambule**

La FEHAP ainsi que la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT ont décidé de s'engager dès 1991 dans une politique ambitieuse d'emploi des travailleurs handicapés en signant un accord. FO, la Croix-Rouge française et le Syneas ont rejoint cette volonté politique en adhérant aux accords successifs, respectivement en 1992 et 2001. Le 17 octobre 2016, Nexem, organisation professionnelle d'employeurs regroupant le Syneas et la FEGAPEI, a adhéré et ce conformément aux dispositions de l'article 19.2.1 de l'accord.

Le dispositif a été constamment reconduit par des accords successifs signés pour les périodes 1996-2000, 2001-2005, 2006-2010, 2011-2015 et, récemment, 2016-2020.

L'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dit « Accord OETH » prévoit la création d'une association gérée paritairement et régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et ses décrets d'application afin de mettre en œuvre, suivre et contrôler les dispositions prévues par l'accord. Le conseil d'administration paritaire, est le garant de ce dispositif et prendra, pendant la durée de l'accord, toutes décisions relatives aux modalités d'application de celui-ci.

### **Titre I<sup>er</sup> Objet de l'association**

#### **Article 1.1 | Constitution et objet**

L'association met en œuvre les actions définies dans l'accord. Elle promeut les avantages de l'accord afin de rassembler un plus grand nombre d'organisations signataires.

L'association apporte aux entreprises un conseil et un accompagnement individualisés afin de faciliter la mise en œuvre des politiques d'emploi à deux niveaux :

- la prise en compte de l'emploi des personnes handicapées comme un élément structurel, quotidien et partagé par tous les acteurs de l'entreprise ;
- la prise en compte des situations individuelles, en particulier sous les aspects de l'anticipation des situations à risque.

Elle valorise les bonnes pratiques de l'accord et les diffuse en interne et à l'externe. Elle reste en veille par rapport aux dispositifs initiés par des tiers et qui pourraient être appliqués dans le cadre de l'accord. Elle initie, accompagne et diffuse les projets innovants.

L'association assure la collecte des contributions des établissements. Elle prépare et met en œuvre les décisions liées au financement des interventions à destination des entreprises.

#### **Article 1.2 | Dénomination**

La dénomination de l'association est OETH (obligation d'emploi des travailleurs handicapés).



### **Article 1.3 | Siège**

Le siège de l'association est situé au 47, rue Eugène-Oudiné, 75013 Paris.

Il pourra être transféré sur décision du conseil d'administration paritaire.

### **Article 1.4 | Durée**

L'association est constituée pour une durée illimitée.

### **Article 1.5 | Composition**

L'association se compose :

- des organisations employeurs signataires de l'accord OETH et de ses avenants ;
- des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord OETH et de ses avenants.

## **Titre II Les instances**

### **Article 2.1 | Composition du conseil d'administration paritaire (CAP)**

Le conseil d'administration paritaire de l'association comprend deux collèges :

- 1<sup>er</sup> collège : quinze membres représentants des organisations employeurs signataires de l'accord à raison d'un nombre égal de représentants par organisation ;
- 2<sup>e</sup> collège : quinze membres représentants des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord à raison d'un nombre égal de représentants par organisation.

Les membres du conseil d'administration paritaire sont désignés par leurs organisations respectives.

### **Article 2.2 | Durée et exercice du mandat**

Les administrateurs sont désignés pour la durée de l'accord. Leur mandat expire au terme de l'accord ou sur décision de leur organisation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

### **Article 2.3 | Pouvoirs et missions**

Le conseil d'administration paritaire est investi des pouvoirs pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de mise en œuvre et de gestion des dispositifs prévus par l'accord.

Il a notamment les missions suivantes :

- décider des orientations politiques et stratégiques de l'accord ;
- s'assurer de la mise en œuvre des dispositions définies dans l'accord ;
- approuver le rapport moral présenté par le président, le rapport d'activité présenté par le secrétaire ainsi que le rapport financier présenté par le trésorier ;
- approuver les budgets prévisionnels intégrant le financement des mesures, les charges liées à la mise en œuvre de l'accord, les frais de gestion de l'association et son programme pluriannuel d'investissement ;
- étudier toutes propositions faites par le bureau ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles et le recours à l'emprunt ou aux baux de longue durée ;

- embaucher et licencier le directeur (directrice) sur proposition du président et du président adjoint ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- adopter le règlement intérieur.

Le conseil d'administration paritaire étudie et valide les demandes d'adhésions à l'accord.

Le conseil d'administration paritaire peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

### **Article 2.3.1 | *Cas de modification des statuts***

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration paritaire réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification doit être soutenue par 1/3 des membres. Elle est adressée au président par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration paritaire extraordinaire, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée 1 mois à l'avance.

En matière de quorum, le conseil d'administration paritaire extraordinaire peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux 2/3 des membres.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration paritaire extraordinaire est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours sur le même ordre du jour.

Les modifications des statuts sont adoptées par vote majoritaire des 2/3 des membres présents ou représentés.

## **Article 2.4 | *Réunion du conseil d'administration paritaire***

### **Article 2.4.1 | *Convocation***

Le conseil d'administration paritaire se réunit, sur convocation de son président et de son président adjoint, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié plus un de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le bureau.

L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par la moitié plus un des membres.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration paritaire en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus de 2 pouvoirs.

### **Article 2.4.2 | *Quorum***

Le conseil d'administration paritaire peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié plus un des membres.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration paritaire est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

### **Article 2.4.3 | *Majorité***

Les décisions du conseil d'administration paritaire font l'objet d'un vote majoritaire de la moitié plus un des membres présents ou représentés.

**Article 2.5.1 | Composition**

Le conseil d'administration paritaire désigne parmi ses membres, un bureau composé d'un président, un président adjoint, un trésorier, un trésorier adjoint, un secrétaire et un secrétaire adjoint qui se répartissent ainsi :

- trois membres mandatés par les organisations d'employeurs à raison d'un membre par organisation employeur ;
- trois membres mandatés par les organisations syndicales de salariés à raison d'un membre par organisation syndicale de salarié.

**Article 2.5.2 | Durée du mandat**

Le mandat des membres du bureau est de vingt-quatre (24) mois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Le collège des organisations syndicales de salariés nomme la 1<sup>re</sup> année le président, le trésorier adjoint et le secrétaire, qui deviendront respectivement président adjoint, trésorier et secrétaire adjoint la 2<sup>d</sup> année du mandat.

Le collège des organisations d'employeurs nomme la 1<sup>re</sup> année le président adjoint, le trésorier et le secrétaire-adjoint qui deviendront respectivement président, trésorier adjoint et secrétaire la 2<sup>de</sup> année du mandat.

**Article 2.5.3 | Missions**

Le bureau dispose d'un pouvoir décisionnel conformément aux délégations de pouvoirs données par le conseil d'administration paritaire.

Le bureau a pour mission (de) :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration paritaire ;
- de faire toute proposition au conseil d'administration paritaire notamment d'ordre stratégique ;
- de préparer les travaux du conseil d'administration paritaire ;
- de mettre en œuvre et assurer le suivi des décisions du conseil d'administration paritaire ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration paritaire lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels ;
- de veiller à la gestion courante de l'association ;
- de suivre les acquisitions de biens immobiliers et mobiliers prévus au programme pluriannuel d'établissement ;
- d'assurer le suivi des travaux du comité de gestion des interventions ;
- décider d'ester en justice en demande ou en défense.

**Article 2.5.4 | Réunion du bureau**

Le bureau se réunit au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la convocation du président et du président adjoint ou à la demande des 2/3 de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le président et président adjoint.

Le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres présents ou représentés est d'un minimum de quatre membres.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le bureau invite à ses travaux un membre de chaque organisation syndicale de salariés signataire, non représentée en son sein, à participer aux réunions sans prendre part au vote.

Un des membres du bureau peut se faire représenter par un des membres de son organisation siégeant au conseil d'administration paritaire.

## **Article 2.6 | *Le comité de gestion des interventions***

Le comité de gestion des interventions est composé de 2 collèges :

- premier collège : dix membres représentant les organisations employeurs (quatre représentants de la FEHAP, quatre représentants de Nexem, deux représentants de la Croix-Rouge française) ;
- second collège : dix membres représentant les organisations syndicales de salariés à raison d'un nombre égal par organisation.

Les membres du comité de gestion des interventions sont issus des membres siégeant au conseil d'administration paritaire. Ils sont mandatés par leurs organisations.

### **Article 2.6.1 | *Missions du comité de gestion des interventions***

Le comité de gestion des interventions exerce deux types de mission :

■ mission intervention :

- il étudie les demandes d'intervention ;
- il accorde les financements ;
- il suit les engagements financiers liés aux interventions ;

■ mission développement :

- il élabore les modalités d'intervention, suit et évalue celles-ci en cohérence avec la stratégie du conseil d'administration paritaire.

Le comité de gestion des interventions rend compte de son activité au bureau.

Les décisions du comité de gestion des interventions font l'objet d'un vote majoritaire des organisations présentes selon la répartition suivante :

■ organisation syndicale de salariés : 2 voix par organisation signataire ;

■ organisation d'employeur :

- FEHAP : 4 voix ;
- Nexem : 4 voix ;
- Croix-Rouge française : 2 voix.

## **Titre III | *Prérogatives des membres***

### **Article 3.1 | *Représentation de l'association***

La représentation de l'association auprès de l'administration, des partenaires et du public est assurée par la présidence paritaire.

### **Article 3.2 | *Président***

Le président de l'association est aussi le président du bureau. Il représente l'association dans tous les actes de la vie civile et est investi de tous pouvoirs à cet effet. Il a notamment qualité pour ester en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense, former tous appels ou pourvois et consentir toutes transactions.

Il peut consentir des délégations de pouvoirs à tout membre du conseil d'administration paritaire et au (à la) directeur(trice). Ces délégations sont présentées au bureau.

Le président présente le rapport moral.

En cas d'absence, il est suppléé par le président adjoint.

### **Article 3.3 | Trésorier**

Il suit pour le compte du conseil d'administration paritaire la gestion économique et financière de l'association.

Il présente le budget au bureau et au conseil d'administration paritaire.

Il présente également le rapport financier (compte de bilan et compte de résultat).

Il est assisté dans ses tâches par le trésorier adjoint.

### **Article 3.4 | Secrétaire**

Il s'assure de la bonne exécution des tâches relatives à l'administration de l'association en lien avec la direction et la présidence de l'association.

Il présente le rapport d'activité.

Il est assisté dans ses tâches par le secrétaire adjoint.

## **Titre IV Autres clauses**

### **Article 4.1 | Règlement intérieur**

Le conseil d'administration paritaire fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dit « Accord OETH » ni à celles des présents statuts.

### **Article 4.2 | Exercice social**

L'exercice social commence le 1<sup>er</sup> janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

### **Article 4.3 | Commissaires aux comptes**

Le conseil d'administration paritaire désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

### **Article 4.4 | Dissolution**

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration paritaire réuni à cet effet en séance extraordinaire.

En cas de dissolution de l'association, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature, désignés par le conseil d'administration paritaire.

## Annexe 2 Budget de l'accord 2020-2022

Charges			Produits	
<b>Frais de collecte</b>	<b>262 572 €</b>	<b>1,1 %</b>	Contributions	22 200 000 €
Salaires, charges et frais de structure	262 572 €		Report accord 2016-2019	720 000 €
<b>Plan d'embauche</b>	<b>7 598 891 €</b>	<b>31,9 %</b>	Fonds propres (locations, placements)	915 000 €
Conseil en projets individuels et traitement administratif des dossiers	968 891 €			
Dispositifs préqualifiants d'insertion dans le secteur	2 950 000 €			
Promotion de l'alternance	1 650 000 €			
Passerelles ESAT-EA	230 000 €			
Mesures pour l'embauche (aménagements & accompagnements)	900 000 €			
Innovations pour l'insertion	900 000 €			
<b>Plan de maintien</b>	<b>11 454 818 €</b>	<b>48,1 %</b>		
Conseil en projets individuels et traitement administratif des dossiers	1 394 257 €			
Aménagements du poste de travail	5 100 000 €			
Accompagnement au maintien	600 000 €			
Parcours d'évolution dans le secteur	1 200 000 €			
Accompagnements à la reconversion	2 560 561 €			
Innovations pour le maintien en emploi	600 000 €			
<b>Plan d'engagement durable/animation et pilotage</b>	<b>4 518 719 €</b>	<b>19,0 %</b>		
Communication et promotion accord auprès des adhérents	1 090 630 €			
Sensibilisation, mobilisation acteurs entreprise et conseil en politiques handicap	1 335 259 €			
Formation et animation référents handicap	1 140 230 €			

Charges			Produits	
Innovations pour la structuration de politiques handicap	765 086 €			
Pilotage de l'accord	187 514 €			
Total général	23 835 000 €			23 835 000 €

## **Annexe III Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont cités par les articles L. 5212-13 et L. 5212-15 du code du travail.

Sont concernés :

1. Les travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) attribuée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.
2. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
3. Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.
4. Les personnes mentionnées à l'article L. 394 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
5. Les personnes mentionnées aux articles L. 395 et L. 396 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.
6. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
7. Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » indiquant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
8. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).



Brochure n° 3292 | Convention collective nationale

IDCC : 1979 | **HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

**Avenant n° 9 du 15 novembre 2019**  
à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé

NOR : ASET2050638M

IDCC : 1979

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**GNC ;**  
**UMIH ;**  
**SNRTC ;**  
**GNI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**  
**FS CFDT ;**  
**CSD CGT ;**  
**INOVA CFE-CGC,**

d'autre part,

**Préambule**

En 2018, le gouvernement s'est engagé à donner à tous les Français un accès à des soins de qualité pris en charge à 100 % dans les domaines de l'optique, de l'audiologie et du dentaire.

Après négociation avec les acteurs de la santé, cette réforme a été instituée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 avec une entrée en vigueur échelonnée qui commence au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour l'optique et les soins prothétiques dentaires et se poursuit en 2021 pour l'audiologie.

Cette réforme oblige également les partenaires sociaux à revoir l'expression de leurs tableaux de garanties afin de répondre aux nouvelles obligations de prise en charge.

Il a en conséquence été décidé ce qui suit :

*(Voir page suivante.)*

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

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le tableau des prestations figurant à l'article 10 de l'accord du 6 octobre 2010 est annulé et remplacé par le tableau ci-après (tableau + légende) :

Tableau de prestations au 1<sup>er</sup> janvier 2020

CCN HCR - SOCLE CONVENTIONNEL – GRILLE DE GARANTIE 100% SANTE	
<b>ABREVIATIONS :</b> BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique € : Euro PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale. A titre indicatif, le montant du PMSS s'élève à 3377€ en 2019. TM : Ticket Modérateur	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION EN COMPLEMENT DE LA SECURITE SOCIALE
<b>HOSPITALISATION</b>	
<b>EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITE</b>	
<b>Frais de séjour</b>	
Frais de séjour	110% BR
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques	100 % de la participation forfaitaire
<b>Forfait journalier hospitalier</b>	
Forfait journalier hospitalier	100 % Frais réels
<b>Frais et honoraires chirurgicaux</b>	
Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	TM + 230% BRSS
Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	TM + 100% BRSS
<b>Chambre particulière - Non remboursée par la SS</b>	
Chambre particulière de nuit (hors maternité)	50 € / jour
Chambre particulière de jour (CPA) (hors maternité)	50 € / jour
<b>Lit d'accompagnant - Non remboursé par la SS</b>	
Frais de lit d'accompagnant	15 € / jour
<b>Maternité</b>	
Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5 % PMSS / jour
Allocation de naissance ou adoption	8 % PMSS / enfant
<b>DENTAIRE</b>	
<b>Soins et prothèses dentaires 100% Santé* (dans la limite des Honoraires Limite de Facturation définis aux Conditions Générales)</b>	
À compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du panier dentaire	Prise en charge intégrale (**)
<b>Soins :</b>	
Soins dentaires	TM
<b>Prothèses autres que 100% Santé :</b>	
<b>Panier maîtrisé (1) (dans la limite des Honoraires Limites de Facturation définis aux Conditions Générales)</b>	
Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale	200% BRSS
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	300% BRSS
<b>Panier libre (2)</b>	
Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale	200% BRSS
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	300% BRSS
<b>Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité Sociale :</b>	
Par PROTHESE	322,50 €
<b>Orthodontie (3)</b>	
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	166% BRSS
Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	193,50€ par semestre
<b>Implantologie</b>	
Implants dentaires (hors prothèse dentaire)	300€/an/bénéficiaire

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION EN COMPLEMENT DE LA SECURITE SOCIALE
<b>AIDES AUDITIVES OU EQUIPEMENT par oreille</b>	
<b>JUSQU'AU 31/12/2020 : Renouvellement par appareil tous les 4 ans</b>	
Prothèses auditives de Classe I ou II remboursées par la Sécurité Sociale	400 € par oreille + 65% BRSS (Minimum TM)
<b>Accessoires et fournitures :</b>	100 BRSS%
Le poste ci-dessus est remplacé par les postes de garantie ci-dessous, lesquels s'appliquent pour les frais engagés relatifs à des soins intervenant <b>à compter du 1er janvier 2021.</b>	
<b>A PARTIR DU 01/01/2021 : Renouvellement par appareil tous les 4 ans</b>	
<b>Equipements 100% Santé *</b>	
Aides auditives de Classe I (***) :	Prise en charge intégrale (4)
<b>Equipements autres que 100% Santé :</b> Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
Aides auditives de Classe II (***) :	
Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	400 € par oreille + 65% BRSS (Minimum TM)
Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	400 € par oreille + 65% BRSS (Minimum TM)
<b>Accessoires et fournitures :</b>	100 BRSS%
<b>SOINS COURANTS</b>	
<b>Honoraires médicaux :</b>	
<b>Généralistes</b>	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	TM + 20% BRSS
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	TM
<b>Spécialistes</b>	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	TM + 20% BRSS
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	TM
<b>Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, et Actes techniques médicaux</b>	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	TM + 20% BRSS
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	TM
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire
<b>Imagerie médicale, radiologie, échographie</b>	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	TM
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée *	TM
<b>Honoraires paramédicaux :</b>	
Auxiliaires médicaux (ex : Infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes)	TM
<b>Analyses médicales</b>	
Analyses médicales	TM
<b>Matériel médical inscrit à la Liste des Produits de Prestations</b>	
Prothèses médicales remboursées par la Sécurité sociale autres que dentaires et auditives	65% BRSS
Petit appareillage remboursé par la Sécurité sociale	100% BRSS
<b>Médicaments :</b>	
Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 65%	TM
Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 30%	TM
Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 15%	TM
Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité Sociale	3 % PMSS / an / bénéficiaire
Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la Sécurité Sociale) (1)	80 € par an / bénéficiaire
Honoraires de dispensation du pharmacien y compris la vaccination antigrippale	TM

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION EN COMPLEMENT DE LA SECURITE SOCIALE
<b>Cures thermales</b>	
Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale	TM
<b>Frais de transport sanitaire remboursé par la Sécurité Sociale</b>	
Ambulance, taxi conventionné	TM
<b>Prévention</b>	
Actes de prévention en application de l'art. R.871-2 du Code de la Sécurité Sociale (5)	Pris en charge (min. TM)
<b>Médecine additionnelle et de prévention</b> - Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel Non remboursée par la Sécurité sociale	
Ostéopathie, chiropractie, étio-pathie, acupuncture, pédicurie-podologie	300 € / an / bénéficiaire
<b>OPTIQUE - EQUIPEMENT (1 monture + 2 verres)</b> Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales( 6)	<b>NIVEAUX D'INDEMNISATION Y COMPRIS SECURITE SOCIALE</b>
<b>Equipement 100% Santé *</b>	
Monture + 2 verres de tous types (Classe A)	Prise en charge intégrale (4)
<b>Equipements autres que 100% Santé (Classe B)</b>	
<b>Par verre :</b>	
> Unifocaux : sphère de 0 à 4 et de -4 à 0, quel que soit le cylindre	160 €
> Unifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de -6 à -4,25, quel que soit le cylindre	160 €
> Unifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de -8 à -6,25, quel que soit le cylindre	222 €
> Unifocaux : sphère au-delà de 8,25 et -8,25, quel que soit le cylindre	277 €
> Multifocaux : sphère de 0 à 4 et de -4 à 0, quel que soit le cylindre	250 €
> Multifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de -6 à -4,25, quel que soit le cylindre	288 €
> Multifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de -8 à -6,25, quel que soit le cylindre	300 €
> Multifocaux : sphère au-delà de 8,25 et -8,25, quel que soit le cylindre	311 €
<b>Monture</b>	100 €
<b>Lentilles</b>	
Lentilles correctrices prescrites remboursées par la SS (y compris jetables)	273,70 € / an / bénéficiaire (minimum TM)
Lentilles correctrices prescrites non remboursées par la SS (y compris jetables)	250 € / an / bénéficiaire
<b>Prestation d'adaptation des verres par l'opticien</b>	100%BRSS

\* Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

\*\* Dans la limite des frais réellement engagés

\*\*\* Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur à la date des soins, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation.

\*\*\*\* La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

\*\*\*\*\* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site [annuaire.sante.ameli.fr](http://annuaire.sante.ameli.fr) est à la disposition de tous.

(1) Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la Sécurité sociale, tels que définis réglementairement.

(2) Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale, tels que définis réglementairement.

(3) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.

(4) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.

(5) La prise en charge porte sur tout acte de prévention remboursé par la Sécurité sociale (liste disponible sur [ameli.fr](http://ameli.fr))

(6) Délai de renouvellement de 2 ans pour les assurés à compter de 16 ans (1 an en cas d'évolution de la vue), 1 an pour les enfants de moins de 16 ans, 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie (Absence de délai en cas d'évolution liée à l'une des pathologies limitativement définies par arrêté ministériel)

## Article 2 | *Dispositions finales. Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Le présent avenant ayant vocation à définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de frais de santé, dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective des hôtels, cafés et restaurants, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires. Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Son extension pourra être demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 15 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE,  
CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

**Accord du 27 mai 2020**  
relatif à l'entretien professionnel

NOR : ASET2050641M

IDCC : 2528

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFTM ;**

**FFM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**FNP FO ;**

**CMTE CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Depuis la loi du 5 mars 2014 n° 2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, toute entreprise quels que soient sa taille et son secteur d'activité est tenue d'organiser :

- tous les 2 ans, un entretien professionnel abordant les perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi, avec chacun de ses salariés quel que soit le contrat de travail. Cet entretien vient en remplacement de tous les entretiens professionnels et bilan d'étape professionnel existants ;
- et tous les 6 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, sur la liberté de choisir son avenir professionnel, a apporté des modifications et aménagements au régime des entretiens professionnels.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a introduit une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020.

C'est dans ce contexte, qu'il a été convenu et arrêté ce qui suit dans le cadre d'un accord négocié en CPPNI à laquelle l'ensemble des organisations patronales et salariales représenta-

tives au sein du grand champ d'application de la branche maroquinerie ont été invitées en application de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion de champs conventionnels.

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

Le présent accord a pour objet de favoriser l'effectivité des entretiens professionnels en permettant une certaine souplesse de mise en œuvre en entreprise, afin de s'adapter aux réalités du terrain, en se saisissant d'une part de l'opportunité laissée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel de modifier notamment la périodicité des entretiens professionnels et le contenu de l'état des lieux récapitulatif qui a lieu tous les 6 ans et d'autre part par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 qui a introduit une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2020.

## **Article 2 | Champ d'application**

Le présent accord, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la maroquinerie, tel qu'il existe depuis l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels.

## **Article 3 | Généralités**

L'entretien professionnel concerne toutes les entreprises quels que soient leur taille et leur secteur d'activité. De même, tous les salariés ayant au minimum 2 ans d'ancienneté sont concernés par les entretiens professionnels, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat aidé...). Les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, qui ont la qualité de salariés, ne sont pas exclus de ces dispositions, et ceci même s'ils bénéficient par ailleurs d'un accompagnement dans le cadre de leur formation en alternance. L'entreprise utilisatrice autrement appelée entreprise d'accueil n'a pas à réaliser l'entretien professionnel pour les salariés mis à disposition, les salariés intervenant dans le cadre d'une sous-traitance et les intérimaires.

Les entretiens sont réalisés par l'employeur du salarié.

**A.** L'entretien professionnel porte sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi (art. L. 6315-1 du code du travail).

En outre, cet entretien apporte des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF) ;
- aux abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer ;
- au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien professionnel est organisé au cours de l'année civile durant laquelle le salarié acquiert l'ancienneté y ouvrant droit. C'est-à-dire que l'entretien est organisé entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre sans avoir nécessairement lieu à la date anniversaire du contrat de travail.

L'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité ;
- un congé parental d'éducation à temps plein ou une période d'activité à temps partiel dans le cadre de ce même congé ;
- un congé d'adoption ;
- un congé de proche aidant ;
- un congé sabbatique ;
- une période de mobilité volontaire sécurisée ;

- un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- un mandat syndical ;
- un congé de solidarité familiale.

L'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste. Lorsque le salarié sollicite la tenue de cet entretien l'année de l'entretien professionnel périodique, un seul entretien est réalisé.

**B.** Tous les 6 ans, l'entretien professionnel mentionné au A du présent article fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Il est organisé au plus tard à la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de s'assurer qu'au cours de ces 6 dernières années, le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis un des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel, etc.) par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle. La progression salariale d'un salarié s'apprécie à la fois au niveau individuel et/ou au niveau collectif. La progression professionnelle comprend la progression « verticale », au niveau des différents échelons hiérarchiques, et la mobilité « horizontale », qui consiste en une progression en termes de responsabilités ou en un changement de métier.

Un compte rendu de l'état des lieux est alors rédigé durant cet entretien. Une copie est remise au salarié. Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 (article L. 6315-1 du code du travail).

**C.** L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 introduit une période transitoire pour permettre aux employeurs de s'adapter aux nouvelles règles relatives à l'entretien professionnel.

Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2020, l'employeur peut justifier de ses obligations relatives à l'état des lieux du salarié de deux manières différentes :

- soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 mars 2014 en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins deux des trois mesures rappelées au paragraphe B du présent accord ;
- soit en appliquant la règle issue de la loi du 5 septembre 2018 et en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les employeurs devront respecter les règles du code du travail issues de la loi du 5 septembre 2018.

#### **Article 4 | Modifications relatives à l'entretien professionnel**

Le présent accord introduit les modifications ci-après, dont la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel ouvre la possibilité à savoir :

■ La périodicité des entretiens professionnels : les entreprises entrant dans le champ du présent accord auront la possibilité de tenir les entretiens professionnels selon la périodicité qui leur paraît la mieux adaptée sans que l'intervalle maximal entre deux entretiens puisse être supérieur à 3 années civiles pleines et sans que deux entretiens puissent être tenus au cours de la même année. Cette périodicité sera précisée par décision unilatérale de l'employeur.



À titre dérogatoire, pour la période allant de mars 2014 à décembre 2020, les entreprises entrant dans le champ du présent accord auront la possibilité de tenir au minimum un entretien professionnel.

■ Les thèmes abordés pendant les entretiens professionnels, porteront sur :

- les perspectives d'évolution professionnelle ou personnelle ;
- les moyens à mettre en place pour permettre ces évolutions ;
- en outre, il sera remis au salarié des informations, sur les sujets mentionnés au paragraphe A du présent accord.

■ Le contenu de l'état des lieux récapitulatif qui a lieu tous les 6 ans devra démontrer au minimum que le salarié :

- a bénéficié d'une action de formation, qu'elle soit obligatoire ou non obligatoire :
  - définition de l'action de formation : la définition d'une action de formation change avec la loi du 5 septembre 2018. L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut notamment être réalisée en situation de travail ou, en tout ou partie, à distance ;
  - définition de la formation obligatoire : « Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires » (art. L. 6321-2 du code du travail) ;
  - définition de la formation non obligatoire : toute action de formation qui permet d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. Il est précisé qu'entre notamment dans cette catégorie le CACES ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle, telle que définie au paragraphe B de l'article 3 du présent accord.

## **Article 5 | *Entrée en vigueur. Durée et formalités de dépôt et de communication de l'accord***

### **5.1. Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur à la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes et à la date de son extension pour les entreprises non adhérentes.

### **5.2. Durée de l'accord**

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **5.3. Révision**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Chaque syndicat signataire ou adhérent pendant la durée du cycle de représentativité (et chaque organisation syndicale représentative au-delà) au cours duquel il est conclu peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et, à défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision, seront maintenues ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision conclues dans le respect des conditions de représentativité définies par la loi se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

#### 5.4. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée/avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

#### 5.5. Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

*Fait à Paris, le 27 mai 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE,  
CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

**Accord du 27 mai 2020**

relatif à la mise en œuvre du dispositif Pro-A

NOR : ASET2050644M

IDCC : 2528

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFTM ;**

**FFM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**FNP FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche maroquinerie réaffirment leur volonté commune de développer la formation professionnelle en instituant le dispositif de la reconversion ou de la promotion par alternance, dénommé « Pro-A ». Ce dispositif vient remplacer les périodes de professionnalisation qui ont été supprimées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Les partenaires sociaux étant soucieux de permettre aux entreprises de la branche de répondre à leurs besoins en compétence et notamment d'anticiper les risques d'obsolescence de celles-ci en raison des fortes mutations de leurs activités, il est convenu et arrêté ce qui suit dans le cadre d'un accord négocié lors de la réunion du 24 février 2020 de la CPPNI à laquelle l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives au sein du champ d'application de la branche maroquinerie a été invité en application de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion de champs conventionnels.

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

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre le dispositif de la reconversion ou de la promotion par alternance, dénommé « Pro-A », par des actions de formation ou par des actions

permettant la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

La qualification recherchée peut être de tout niveau par rapport à celle possédée (supérieure, égale voire inférieure).

Le dispositif Pro-A concerne les catégories de salariés énumérées ci-dessous, à savoir :

- ceux en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- ceux en contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée ;
- ceux qui sont placés en position d'activité partielle tels que mentionnés à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un avenant au contrat de travail précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. Il est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO2I).

Pour bénéficier du dispositif, le salarié ne doit pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur, qui avec son accord, sera chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la période de Pro-A (art. D. 6324-2 du code du travail).

Les modalités de ce tutorat sont celles fixées pour les salariés en contrat de professionnalisation (art. D. 6325-6 à D. 6325-10 du code du travail).

## **Article 2 | Champ d'application**

Le présent accord, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la maroquinerie, tel qu'il existe depuis l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels.

## **Article 3 | Durée du dispositif Pro-A**

Conformément aux articles D. 6324-1 et L. 6235-11 du code du travail, le dispositif Pro-A a une durée comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 et peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée du dispositif sans être inférieure à 150 heures et supérieure à 450 heures, sauf pour le dispositif CLÉA et sauf en cas de recours à la VAE.

La durée de chaque certification/diplôme sera déterminée par la CPNEFP du secteur, en fonction des exigences des référentiels de formation.

## **Article 4 | Listes des certifications professionnelles éligibles**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, modifiées par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, les partenaires sociaux, conviennent de la liste des certifications éligibles à la reconversion ou à la promotion par alternance annexée au présent accord (annexe 1 pour les activités relevant de la maroquinerie, annexe 2 pour les activités relevant des cuirs et peaux, annexe 3 pour les activités relevant de la cordonnerie multiservice).

Cette liste pourra être revue par la CPPNI sur demande d'une des CPNEFP de la branche ou en cas d'évolution législative ou réglementaire.

Par ailleurs les partenaires sociaux conviennent que les éventuels CQP/CQPI/diplôme de la branche créés postérieurement à la signature du présent accord s'intégreront automatiquement à la liste visée à l'article 4. De plus, ils conviennent également de renvoyer à la CPNEFP du secteur concerné la fixation du niveau de qualification, en conformité avec la réglementation européenne, lors d'ajout de certification ou de diplôme à la liste visée à l'article ci-dessus.

## **Article 5 | Enjeux face aux mutations de l'activité et au risque de l'obsolescence des compétences**

### **5.1. Pour le secteur de la maroquinerie**

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées en annexe I ont été choisies pour répondre aux besoins des entreprises des industries de la maroquinerie liés aux mutations en cours et à venir dans le secteur. Les certifications visées participent également à la prévention des risques d'obsolescence des compétences.

Portées par le développement du secteur du luxe ainsi que par l'engouement des Français et des étrangers pour les articles de mode, les industries de la maroquinerie connaissent ces dernières années un fort développement et ses effectifs sont en croissance constante.

Le secteur de la maroquinerie regroupe l'ensemble des professionnels (fabricants et artisans) aux spécialités et activités très diversifiées. Il comprend la fabrication de sacs à main ou de voyage, de bracelets-montres en cuir, de gants de peaux, de ceintures, d'articles d'équitation, de produits de gainerie...

Pour faire face à la concurrence internationale, les professionnels du secteur allient tradition (savoir-faire français) et innovation. Face à des clients exigeants, les professionnels doivent être qualifiés et apporter des réponses rapides face aux besoins du marché. C'est pourquoi un fort accompagnement doit leur être apporté par le biais de formations permettant l'acquisition de compétences nécessaires à l'exercice des métiers fondamentaux des industries de la maroquinerie, mais aussi de métiers émergents du secteur.

La certification des salariés contribue à la qualification nécessaire pour répondre à ces enjeux. Les industries de la maroquinerie accélèrent d'ailleurs la production de certificats de qualification professionnelle (CQP), lesquels font tous l'objet, comme les diplômes du secteur d'une étude d'opportunité avant leur création. Ces études d'opportunités permettent d'analyser les besoins des entreprises, d'anticiper les risques d'obsolescence de certaines compétences, de tenir compte de l'évolution/transformation des métiers et de l'émergence de certains métiers (enjeux du digital et de l'environnement...). L'employabilité des salariés titulaires de telles certifications s'en trouve accrue.

En outre, les études prospectives et les enquêtes menées notamment par la maroquinerie et l'observatoire des métiers textile mode cuir démontrent que le volume de départs à la retraite et leurs remplacements sont importants et en cours d'accélération. Le fort développement du secteur accroît le besoin en recrutements des entreprises.

L'acquisition par les salariés de certifications, par le biais notamment du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A), contribue à rendre les métiers de la maroquinerie attractifs.

La mise en œuvre de ce dispositif participe à aussi accompagner de nombreuses initiatives menées par le secteur de la maroquinerie pour rendre attractifs ses métiers et pérenniser et transmettre les savoir-faire métiers (CSF « Mode et luxe » (campagne savoir pour faire), dispositif cuir et savoir-faire, EDEC numérique TMC...).

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux estiment que les certifications visées à l'annexe 1 constituent un outil essentiel pour combattre le risque d'obsolescence des compétences et maintenir ou augmenter l'employabilité des salariés.

## 5.2. Pour le secteur des cuirs et peaux

La liste des formations éligibles au dispositif Pro-A a été élaborée, pour répondre aux préoccupations suivantes :

1. Correspondre aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers « cœur de métiers et métiers stratégiques » ;
2. Favoriser la transmission et la préservation des savoir-faire dans le contexte d'une pyramide des âges inquiétante à horizon de 5 ans, obtenue dans le cadre de l'expérimentation d'un SIRH de branche au cours de l'EDEC numérique « textiles-mode-cuir » en partenariat avec le ministère du travail. Ce point est d'autant plus important dans un secteur où de nombreuses entreprises du secteur bénéficient du label « Entreprises du patrimoine vivant » et qui est également caractérisé par une absence de formation initiale ;
3. Correspondre aux compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension, qui ont été mis en évidence lors d'un travail commun dans le cadre du comité stratégique de filière « Mode et luxe » ;
4. Permettre de s'adapter au développement rapide du numérique et aux enjeux de sécurité des systèmes ;
5. Former les collaborateurs aux techniques RH et gestion et notamment à la GPEC afin d'identifier les risques d'obsolescence des compétences des salariés et de les anticiper ;
6. Répondre aux enjeux environnementaux, liés aux spécificités de notre secteur ;
7. Permettre aux personnes peu qualifiées de sécuriser leurs parcours professionnels ou de développer leurs employabilités.

En conclusion, l'ensemble des certifications et diplômes mentionnés pour le secteur de l'industrie des cuirs et peaux, participent à la pérennisation de l'activité de l'entreprise mais aussi à celle des salariés en permettant de maintenir leur employabilité notamment par le développement de compétences transverses et ce en lien avec les acteurs de la formation initiale et continue.

## 5.3. Pour le secteur de la cordonnerie multiservice

Se former aux nouvelles technologies afin de mieux répondre aux besoins du marché actuel.

Évolution de la mode avec les chaussures de running, randonnées, baskets/sneakers, d'où apparition de nouvelles matières premières et produits pour la réparation, la customisation et la rénovation complète de chaussures.

On observe aussi, éco-tendance oblige, où on ne jette plus mais on répare, davantage de réparations en cordonnerie.

De plus les technologies sont de plus en plus pointues en matière de clés de sécurité, diversification du multiservice avec l'apparition des réparations de montres, de smartphones, changements de piles, gravure, vente d'accessoires de cordonnerie.

Ces nouvelles compétences doivent être intégrées dans les différents cursus de formation et, en plus des fondamentaux du métier de cordonnier, les salariés doivent se former à ces nouvelles technologies.

Pour certains, il s'agit d'obtenir une qualification à laquelle ils n'ont pas eu droit pour des raisons diverses, soit par une VAE ou par une formation en alternance vers un CAP ou un BTM.

Cela pourra leur permettre d'obtenir une qualification supérieure et pour certains la possibilité par la suite de s'installer à leur compte dans une profession qui a besoin de relève car beaucoup de cordonniers partent en retraite.

## **Article 6 | Financement du dispositif Pro-A**

Conformément aux dispositions légales, l'opérateur de compétences, prendra en charge au minimum, sur la base d'un forfait horaire de 9,15 € par heure et par stagiaire, les frais pédagogiques (actions de positionnement, accompagnement, évaluation et formation) ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Un plafond de prise en charge est fixé par l'opérateur de compétences.

Conformément à la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord (art. L. 6324-5-1 du code du travail) la rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance peut être prise en charge par l'OPCO dans les conditions déterminées par décret.

## **Article 7 | Entrée en vigueur. Durée et formalités de dépôt et de communication de l'accord**

### **7.1. Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur à la date de son extension.

### **7.2. Durée de l'accord**

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **7.3. Suivi**

L'accord fera l'objet d'un suivi dans le cadre de la présente CPPNI, une fois par an, en fonction des informations communiquées par l'OPCO.

### **7.4. Révision**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Chaque syndicat signataire ou adhérent pendant la durée du cycle de représentativité (chaque syndicat représentatif au-delà) au cours duquel il est conclu peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et, à défaut d'accord dans un délai de 6 mois à compter de la demande de révision, seront maintenues ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision, conclu dans le respect des conditions de représentativité définies par la loi se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.



## 7.5. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (et adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (et adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

## 7.6. Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Dans le cadre de cette demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

*Fait à Paris, le 27 mai 2020.*

(Suivent les signatures.)



## **Annexe 1**

### **Liste des certifications du secteur des industries de la maroquinerie**

CQP gainier(ère).  
CPQ metteur(se) au point en maroquinerie.  
CQP coupeur(se) maroquinerie.  
CQPI vendeur(se) conseil en magasin.  
CQP fabricant(e) de bracelet-montre.  
CQP piqueur(se) polyvalent(e).  
CQP prototypiste maroquinerie.  
CQP responsable d'équipe en maroquinerie.  
CQP animateur(trice) d'équipe – domaine commercial.  
CQPI animateur(trice) d'équipe – domaine industriel.  
Titre professionnel préparateur(trice) en maroquinerie.  
Titre professionnel piqueur en maroquinerie.  
Titre professionnel préparateur monteur en maroquinerie.  
Titre professionnel sellier harnacheur.  
Titre professionnel sellier garnisseur.  
CAP maroquinerie.  
CAP sellerie générale.  
CAP sellier harnacheur.  
BEP métiers du cuir maroquinerie.  
BEP métiers du cuir sellerie-garnissage.  
Formation complémentaire d'initiative locale dans la ganterie.  
Bac pro métiers du cuir maroquinerie.  
Bac pro métiers du cuir sellerie-garnissage.  
BTS métiers de la mode chaussure et maroquinerie.  
BTS management des unités commerciales.  
Ingénieur diplômé de l'institut textile et chimique de Lyon (diplôme).  
Titre de sellier maroquinier d'art.  
Titre de fabricant de maroquinerie d'art.  
Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (CléA numérique).  
Certification socle de compétences et de connaissances professionnelles (CléA).  
CCPI de sauvegarde interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales.  
CCPI de transmission interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales.

## Annexe 2

### Liste des certifications du secteur industrie des cuirs et peaux (IDCC 207)

#### 1. Formations cœur de métier et métiers stratégiques

CQPI agent logistique.  
CQPI conducteur d'équipements industriels.  
CQP coordinateur d'équipe.  
CQP opérateur qualité.  
CQP agent(e) de production en tannerie mégisserie spécialisé(e) corroyage ou finissage.  
Diplôme ingénieur (spécialité tannerie, mégisserie, chaussure, maroquinerie).  
Titre professionnel d'agent magasinier : fiche n° 1852 RNCP, code NSF : 311t.  
Titre professionnel préparateur(trice) de commandes en entrepôt, code NSF : 311u.  
Certificat de compétences en entreprise (CCE) « Manager un projet ».  
BTS négociation relation client.  
BTS management des équipes commerciales.

#### 2. Favoriser la transmission et la préservation des savoir-faire

CQP expert métier en sauvegarde de savoir.  
CQP expert métier en transmission de savoir-faire.  
CQP formateur interne en entreprise.  
CQP tuteur en entreprise.

#### 3. Compétences nécessaires à l'exercice des métiers en tension

CQP agent(e) de production en tannerie mégisserie spécialisé(e) corroyage ou finissage.  
CACES R389.  
Titre professionnel agent de fabrication industrielle, code NSF : 251u.  
CQPI technicien en maintenance industrielle.

#### 4. Adaptation au développement rapide du numérique et aux enjeux de sécurité des systèmes

Certification bureautique et compétences digitales – TOSA.  
Certification PCIE (passeport de compétence informatique européen).

#### 5. Former les collaborateurs aux techniques RH et gestion

Licence pro ressources humaines.  
Titre professionnel « Gestionnaire de paie ».  
BTS assistant de gestion PME PMI.  
Diplôme de « Contrôleur de gestion » RNCP, code NSF : 314r.

## 6 Répondre aux enjeux environnementaux

Titre professionnel technicien(ne) en maintenance industrielle : code Certif Info n° 25301, fiche n° 211 RNCP.

Master qualité hygiène sécurité.

DUT chimie.

Ingénieur diplômé de l'institut textile et chimique de Lyon.

## 7. Permettre à des personnes peu qualifiées de sécuriser leurs parcours professionnels ou de développer leur employabilité

Certification CléA.

Certification CléA numérique.

## **Annexe 3**

---

### Liste des certifications du secteur de la cordonnerie multiservice

Titre professionnel cordonnier multiservices.

Brevet technique cordonnier.

CAP cordonnerie multiservice.

Convention collective

IDCC : **1867** | **MÉTALLURGIE**

**(Drôme et Ardèche)**

**(24 novembre 1994)**

*(Bulletin officiel n° 1995-1 bis)*

*(Étendue par arrêté du 26 décembre 1995,*

*Journal officiel du 6 janvier 1996)*

### **Avenant n° 62 du 19 juin 2020**

relatif aux salaires et aux primes au 1<sup>er</sup> janvier 2020

(Drôme-Ardèche)

NOR : ASET2050643M

IDCC : 1867

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UIMM Drôme-Ardèche,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées en début d'année 2020 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de TEGA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la valeur du point RMH pour le calcul des primes d'ancienneté ainsi que les montants des primes de panier et de rappel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

À l'issue de ces réunions, le présent accord a été signé en tenant compte, notamment pour les grilles de TEGA et dès le coefficient 140 de la valeur du Smic conformément aux dispositions conventionnelles.

*(Voir page suivante.)*

### **Article 1<sup>er</sup> | Taux effectifs garantis annuels**

Le présent accord institue un barème de TEGA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Ce barème, établi sur la base de la durée légale du travail, est reproduit en annexe 1.

### **Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques**

La valeur du point qui constitue exclusivement la base mensuelle de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, à 5,02 €, sur la base de la durée légale du travail.

Le barème mensuel des RMH, calculé sur la base de la durée légale du travail est reproduit en annexe 2.

### **Article 3 | Indemnités de panier et de rappel**

L'indemnité de panier prévue à l'article 27.1 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, à 5,91 € (2,96 € pour le « demi-panier »).

L'indemnité de rappel prévue à l'article 27.2 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, à :

- 12,01 € entre 6 heures du matin et 22 heures ;
- 14,47 € entre 22 heures et 6 heures du matin ;
- 19,30 € le dimanche ou 1 jour férié entre 0 heure et 24 heures.

### **Article 4 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 5 | Dépôt de l'accord**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt selon les dispositions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Valence, le 19 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

### Taux effectifs garantis annuels (TEGA)

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Barème établi sur la base de la durée légale du travail, pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

Niveau	Échelon	Coefficient	Agent de maîtrise d'atelier		Autre mensuel
V	–	395	AM7	32 538	31 853
	3	365	AM7	31 222	29 101
	2	335	AM6	29 258	27 251
	1	305	AM5	27 125	25 840
IV	3	285	AM4	24 806	24 573
	2	270	–	–	23 348
	1	255	AM3	22 619	22 161
III	3	240	AM2	21 322	20 969
	2	225	–	–	20 124
	1	215	AM1	19 925	19 621
II	3	190	–	–	19 215
	2	180	–	–	19 097
	1	170	–	–	18 995
I	3	155	–	–	18 896
	2	145	–	–	18 823
	1	140	–	–	18 770

## Annexe 2

### Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) pour le calcul de la prime d'ancienneté

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Barème établi sur la base de la valeur du point prévue à l'article 2 du présent avenant (5,02 €) sur la base de la durée légale du travail et pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

			Administratif et technicien	Ouvrier (+ 5 %)		Agent de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	
Niveau	Échelon	Coefficient	RMH	Qual.	RMH	Qual.	RMH
V	–	395	1 982,9	–	–	AM7	2 121,7
	3	365	1 832,3	–	–	AM7	1 960,6
	2	335	1 681,7	–	–	AM6	1 799,4
	1	305	1 531,1	–	–	AM5	1 638,3
IV	3	285	1 430,7	TA	1 502,2	AM4	1 530,8
	2	270	1 355,4	TA	1 423,2	–	–
	1	255	1 280,1	TA	1 344,1	AM3	1 369,7
III	3	240	1 204,8	TA	1 265,0	AM2	1 289,1
	2	225	1 129,5	–	–	–	–
	1	215	1 079,3	P3	1 133,3	AM1	1 154,9
II	3	190	953,8	P2	1 001,5	–	–
	2	180	903,6	–	–	–	–
	1	170	853,4	P1	896,1	–	–
I	3	155	778,1	O3	817,0	–	–
	2	145	727,9	O2	764,3	–	–
	1	140	702,8	O1	737,9	–	–

Ces rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) sont exclusivement destinées au calcul de la prime d'ancienneté dans les conditions prévues par l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche.



---

Brochure n° 3242 | Convention collective nationale

IDCC : 1492 | **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS ET CELLULOSES  
(OEDTAM)**

---

---

Brochure n° 3250 | Convention collective nationale

IDCC : 1495 | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET INDUSTRIES  
CONNEXES  
(OEDTAM)**

---

**Avenant n° 11 du 22 juin 2020**

à l'accord du 22 novembre 2006  
relatif aux salaires

NOR : ASET2050637M

IDCC : 1492, 1495

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UNIDIS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**FIBOPA CFE-CGC ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

---

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima conventionnels OETAM**

**Salaire mensuel minimum conventionnel (SMMC)**

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

*(Voir page suivante.)*

Positionnement		Coefficient	SMMC au 1 <sup>er</sup> juillet 2020
Niveau	Échelon		
I	1	125	1 542 €
	2	130	1 548 €
	3	135	1 554 €
II	1	140	1 570 €
	2	150	1 590 €
	3	160	1 617 €
III	1	170	1 650 €
	2	185	1 684 €
	3	195	1 719 €
IV	1	215	1 870 €
	2	235	2 023 €
	3	260	2 191 €
V	1	285	2 385 €
	2	315	2 627 €
	3	350	2 903 €

## Garanties annuelles de rémunération

La garantie annuelle de rémunération OETAM visée à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est revalorisée comme suit pour l'année 2020 :

■ 19 059 € pour les salariés ressortant du champ d'application des conventions collectives OETAM.

Le présent avenant se substitue, annule et remplace l'avenant n° 10 à l'accord du 22 novembre 2006.

## Article 2 | *Champ d'application*

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

## Article 3 | *Procédure de dépôt et d'extension*

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension de la totalité du présent avenant et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

#### **Article 4 | *Date d'application de l'accord***

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

#### **Article 5 | *Durée de l'accord***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

*Fait à Paris, le 22 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3242 | Convention collective nationale

IDCC : 1492 | **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS ET CELLULOSES (OEDTAM)**

Brochure n° 3250 | Convention collective nationale

IDCC : 1495 | **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS ET INDUSTRIES CONNEXES (OEDTAM)**

**Avenants n° 41 et n° 42 du 22 juin 2020**  
relatif à la prime de panier de nuit au 1<sup>er</sup> juillet 2020

NOR : ASET2050624M

IDCC : 1492, 1495

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UNIDIS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**FIBOPA CFE-CGC ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Prime de panier de nuit**

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 37 des dispositions générales des conventions collectives OEDTAM est fixé à :

■ 5,59 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

**Article 2 | Avantage pécuniaire de nuit**

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle « ouvriers », à l'article 11 de l'annexe catégorielle « employés » et à l'article 16 de l'annexe catégorielle « techniciens et agents de maîtrise » est fixée à :

■ 674 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

### **Article 3 | Champ d'application**

Les présents avenants sont conclus dans le champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3242 (IDCC 1492) : convention collective nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- n° 3250 (IDCC 1495) : convention collective nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

### **Article 4 | Procédure de dépôt et d'extension**

Les présents avenants seront soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité des présents avenants et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

### **Article 5 | Date d'application de l'accord**

Les présents avenants entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2020.

### **Article 6 | Durée de l'accord**

Les présents avenants sont conclus pour une durée indéterminée.

*Fait à Paris, le 22 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**(8 février 1957)**

**Protocole d'accord du 19 décembre 2019**  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050626M

IDCC : 218

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**PSTE CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord vise à transposer dans le cadre conventionnel les orientations issues de la loi du 5 septembre 2018 qui a notamment supprimé le congé individuel de formation et tenu compte de la suppression du droit individuel à la formation. Il a notamment vocation à réaffirmer la politique de développement de la formation professionnelle continue en précisant son financement afin de maintenir un accès élevé à la formation des salariés et permettre ainsi aux organismes de répondre aux enjeux emplois-métiers-compétences au sein des réseaux. Il s'inscrit également dans les orientations de la loi du 5 septembre 2018 afin de renforcer le recours à l'alternance, la construction de parcours professionnels et l'élaboration de projets individuels d'évolution professionnelle.

Au sein du régime général de sécurité sociale, l'avenant du 23 octobre 2018 a prorogé jusqu'au 31 décembre 2019 la contribution conventionnelle supplémentaire de 0,15 % versée par les organismes. Par ailleurs, le protocole d'accord du 4 décembre 2018 a désigné la filière professionnelle pour le rattachement de la branche professionnelle à un opérateur de compétences (OPCO).

Les partenaires sociaux rappellent que les employeurs doivent veiller à un égal accès à la formation pour les femmes et pour les hommes et prévenir toute forme de discrimination dans la mise en œuvre de la politique de formation.

Par ailleurs, ils réaffirment l'importance de la prise en compte des enjeux de la formation professionnelle et rappellent leur attachement à l'accès des salariés aux différents dispositifs d'accompagnement et de formation existants.

Les opérateurs institutionnels que sont l'Institut 4.10 et l'École nationale supérieure de sécurité sociale constituent un véritable atout pour le régime général.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de ces opérateurs pour accompagner au mieux les salariés de l'institution dans le maintien et l'évolution de leurs compétences et qualifications tout au long de leur vie professionnelle. La politique voulue par les partenaires sociaux a vocation à s'appuyer en priorité sur leurs offres, garante d'une proximité au bénéfice des salariés et de leurs employeurs.

## **Titre I<sup>er</sup> Le pilotage paritaire de la politique de formation**

### **Article 1<sup>er</sup> | Élargissement du rôle de la CPNEFP**

En complément de ses missions, la CPNEFP définit les priorités de financement au titre des fonds mutualisés (légaux et conventionnels) en s'appuyant sur les orientations générales en matière de formation présentées par les caisses nationales et l'UCANSS.

Elle détermine les niveaux de prise en charge des dispositifs de l'alternance, notamment des contrats de professionnalisation, d'apprentissage et du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A). À cet égard, elle fixe les coûts des formations relevant de l'alternance ainsi que les modalités éventuelles de prise en charge de la rémunération des stagiaires.

## **Titre II Développement de l'alternance**

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux formations en alternance qui constituent un outil privilégié de la politique de certification de la branche. Les dispositions du présent titre visent à favoriser la mise en œuvre des différents dispositifs existants.

### **Article 2 | Recours à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)**

#### **2.1. Objet de la Pro-A**

La Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion professionnelle par l'obtention d'une certification professionnelle en alternance.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

#### **2.2. Définition des qualifications accessibles**

En application des dispositions légales, la Pro-A permet l'accès à une certification professionnelle figurant sur une liste définie par la branche professionnelle.

Elle permet de suivre des actions de validation des acquis et de l'expérience et peut permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A figure en annexe. Elle prend en compte les critères légaux, les anticipations de mutations de l'activité et le risque d'obsolescence des compétences des salariés.

#### **2.3. Bénéficiaires concernés**

La Pro-A concerne les salariés en contrat à durée indéterminée et les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ainsi que les salariés en activité partielle.

Sont concernés, les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence.

## 2.4. Durée et nature de l'avenant

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, dans le cadre fixé par le code du travail, cette durée peut être portée jusqu'à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

La durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au salarié de préparer une qualification reconnue par la branche, un diplôme ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les métiers et emplois des organismes de sécurité sociale.

## 2.5. Durée de la formation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée au moins égale à 15 % de la durée de la certification, sans être inférieure à 150 heures. Cette durée peut être portée jusqu'à 70 % du total de la durée de l'action pour les salariés visés à l'article L. 6325-1-1 et tous les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des métiers institutionnels.

Les actions de formation dans le cadre du dispositif Pro-A se déroulent pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.

## 2.6. Certifications éligibles et modalités de prise en charge

Le financement de la Pro-A est assuré par la contribution légale mutualisée au sein de l'OPCO.

L'opérateur de compétence prend en charge les coûts pédagogiques fixés par les branches et les frais annexes. La prise en charge peut également inclure la rémunération pendant la formation. Ces niveaux de prise en charge prennent en compte les recommandations de France compétences en matière d'observation des coûts et de niveaux de prise en charge.

# Article 3 | *Recours aux contrats de professionnalisation*

## 3.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à un salarié d'acquérir une qualification et de favoriser ainsi son insertion professionnelle au sein du régime général.

Dans ce cadre, il a pour objectif d'assurer aux bénéficiaires une formation professionnelle qui réponde à leurs besoins de qualification au regard des métiers du régime général de la sécurité sociale.



Il doit, notamment, être utilisé pour faciliter l'intégration des publics éloignés de l'emploi, particulièrement ceux sans qualification reconnue.

### 3.2. Définition des qualifications accessibles

En application des dispositions légales, le contrat de professionnalisation permet l'accès aux qualifications :

- enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnues dans les classifications du régime général de sécurité sociale ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

### 3.3. Bénéficiaires concernés

Conformément aux dispositions du code du travail, le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, souhaitant compléter leur formation initiale et acquérir une qualification professionnelle ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

### 3.4. Durée et nature du contrat

Le contrat de professionnalisation est conclu selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur sachant qu'en tout état de cause, son utilisation a pour objet de préparer les salariés, ayant obtenu la qualification visée à l'issue de la formation, à tenir des emplois pérennes, en contrat à durée indéterminée.

La durée de l'action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, dans le cadre fixé par le code du travail, cette durée peut être portée jusqu'à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2<sup>d</sup> cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

La durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au salarié de préparer une qualification reconnue par la branche, un diplôme ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les métiers et emplois des organismes de sécurité sociale.

### 3.5. Durée de la formation

La durée des actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux technologiques et professionnels, est fixée au regard des dispositions légales.

Compte tenu de la complexité des métiers institutionnels, la durée totale de l'action de formation peut être augmentée, sans toutefois pouvoir excéder 70 % de la durée totale de l'action

de professionnalisation pour les salariés visés à l'article L. 6325-1-1 et à tous les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des métiers institutionnels.

### 3.6. Rémunération des bénéficiaires

Pendant la période de la formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, visant une qualification relevant du niveau 3 de la classification des emplois, sont rémunérés, au minimum, sur la base du coefficient de qualification du niveau 2.

Ceux visant des qualifications supérieures au niveau 3, sont rémunérés, au minimum, sur la base du coefficient de qualification du niveau 3.

À compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit l'obtention de la certification, la rémunération est fixée par référence au cadre conventionnel.

### 3.7. Financement et modalités de prise en charge

Le financement des contrats de professionnalisation est assuré par la contribution légale mutualisée au sein de l'OPCO.

La CPNEFP définit les taux de prise en charge dans le cadre de l'adoption des priorités de financement.

## Article 4 | Tutorat

### 4.1. Objet du tutorat et missions du tuteur

Le tutorat, outil d'intégration, d'appropriation des valeurs, de transmission et de développement des compétences, est un levier majeur de l'accompagnement des projets professionnels.

Le tutorat a pour objet d'aider, d'informer et de guider le salarié qui participe à une action de formation.

Le tuteur a pour mission de contribuer principalement à :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire de la formation ;
- organiser, avec les salariés intéressés, l'activité du bénéficiaire dans l'organisme, et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire avec le manager ;
- assurer la liaison en coopération avec les services RH, avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation des connaissances transmises, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'organisme ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

### 4.2. Organisation de la fonction tutorale et développement des compétences du tuteur

Un tuteur est désigné pour toute formation suivie dans le cadre d'une formation en alternance ou d'un CQP de branche dès lors qu'un tuteur est obligatoire. Il en est de même pour toutes les formations institutionnelles pour lesquelles la désignation d'un tuteur est requise.

Le salarié est choisi sur la base du volontariat par la direction de l'organisme en raison de ses compétences avérées au regard de la qualification visée par le dispositif de formation et de ses capacités à transmettre les savoir-faire et la culture institutionnelle. Il bénéficie du temps nécessaire à l'exercice de sa fonction.

En tout état de cause, le salarié dispose à cet effet d'une préparation spécifique à l'accomplissement de sa mission. Des formations relatives à la méthodologie de transmission des savoirs lui sont proposées.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur accompagne, au maximum, 3 salariés.

### **4.3. Reconnaissance de l'activité tutorale**

La fonction tutorale est considérée comme un accroissement de compétences, à prendre prioritairement en compte dans le cadre du dispositif de développement professionnel.

Un point spécifique est fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

De plus, chaque salarié qui exerce, au-delà des activités liées à son emploi, une mission de tuteur, dans le cadre d'un dispositif sanctionné par un examen qui prévoit des phases tutorées, perçoit, à ce titre, une prime.

Cette prime est versée en une seule fois à l'issue de la mission de tutorat lorsque celle-ci s'est réalisée conformément aux objectifs pédagogiques préalablement fixés avec l'intéressé, au regard des activités de tutorat prévues par le dispositif de formation.

Le montant de la prime est proportionnel à la durée de la mission d'accompagnement tutoré effectuée dans l'organisme ; il correspond à 7 points par mois, complet ou non.

Dans ce cadre, la prime peut atteindre un montant correspondant au maximum à 252 points par année civile et par tuteur.

La prime n'entre pas dans la base de calcul de l'allocation vacances et de la gratification annuelle et n'est pas proratisée en fonction de la durée de travail contractuelle du salarié.

## **Titre III Accompagnement du salarié**

### **Article 5 | Conseil en évolution professionnelle**

Le conseil en évolution professionnelle est accessible gratuitement pour le salarié dans le respect des critères légaux. Il est dispensé par l'un des organismes habilités : Pôle emploi, Association pour l'emploi des cadres (APEC), mission locale, CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap) et les organisations désignées dans chaque région.

Les parties signataires confirment l'intérêt de ce dispositif pour permettre à chaque collaborateur d'élaborer son projet professionnel.

Afin d'en faciliter l'accès aux salariés, les services en charge de la gestion des ressources humaines en assurent la promotion.

Dans le même objectif, tout salarié en CDI qui justifie d'une ancienneté d'au moins 5 années passées en qualité de salarié dont 12 mois au sein de l'organisme, ou tout salarié en CDD justifiant d'au moins 24 mois d'activité salariée au cours des 5 dernières années dont 4 mois au sein de l'organisme bénéficie à sa demande d'une autorisation d'absence rémunérée de 1 demi-journée en vue de réaliser un conseil en évolution professionnelle. Elle n'est pas accordée au salarié qui a déjà bénéficié de ce conseil au cours des 5 dernières années.

L'absence peut être portée à 1 journée lorsque l'organisme habilité à dispenser le conseil en évolution professionnelle se trouve particulièrement éloigné du domicile du salarié.

Les frais de transport et de repas engagés par le salarié ayant bénéficié de l'absence autorisée au titre du conseil en évolution professionnelle, lui sont remboursés sur la base des dispositions du protocole d'accord du 23 juillet 2015 relatif aux frais de déplacement.

Enfin, les employeurs examinent avec attention toute demande de formation faisant suite à un conseil en évolution professionnelle dans le cadre de l'établissement de leur plan de développement des compétences.

## **Article 6 | *Entretien professionnel***

L'entretien professionnel doit permettre à chaque salarié d'envisager les perspectives de son évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est distinct de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que l'employeur ou son représentant, lors de l'entretien professionnel :

- informera les salariés des modalités d'utilisation et d'accès au conseil en évolution professionnelle, au compte personnel de formation et aux modalités d'abondements éventuels, à la validation des acquis de l'expérience et aux bilans de compétences ou les orientera vers les interlocuteurs compétents ;
- apportera une attention particulière sur l'information des salariés détenant un faible niveau de qualification afin de faciliter leur accès à la formation.

Les organismes assurent, tous les 6 ans, au moins deux entretiens professionnels et un entretien de bilan. Celui-ci est l'occasion de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et de ses objectifs.

Lorsque l'entretien professionnel n'est pas réalisé par le service des ressources humaines, ce dernier s'assure que l'interlocuteur qui réalise l'entretien bénéficie de toutes les informations nécessaires.

À l'issue de l'entretien professionnel, l'interlocuteur se rapproche du service des ressources humaines pour permettre de tenir compte des besoins en formation, au regard de l'évolution de l'emploi et du projet professionnel du salarié notamment dans le cadre de l'élaboration du plan de développement des compétences.

Un document de présentation des dispositifs de formation professionnelle validé par la CPNEFP est mis à disposition des salariés et présenté lors de l'entretien professionnel par la personne en charge de réaliser celui-ci.

## **Article 7 | *Validation des acquis de l'expérience***

La validation des acquis de l'expérience permet d'accéder à tout ou partie d'une certification professionnelle dès lors que la personne justifie d'une activité, continue ou non, d'au moins 1 année, en lien avec la certification recherchée. Cette certification peut être un diplôme, un titre, un CQP et doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

Tout salarié peut bénéficier de la validation des acquis de son expérience dans le cadre législatif et réglementaire en vigueur.

Le développement de la validation des acquis de l'expérience s'inscrit, notamment, dans une démarche de gestion des mobilités transverses et interbranches.

Afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, la CPNEFP :

- développe systématiquement la validation des acquis de l'expérience comme voie d'accès aux CQP de la branche professionnelle ;
- suit le développement, contribue à la promotion du dispositif et encourage la démarche collective de validation des acquis de l'expérience.

## **Article 8 | *Garantie individuelle d'accès à la formation professionnelle***

Le salarié bénéficie d'un droit d'accès à la formation, dans des conditions plus favorables que celles prévues par la loi, qui lui permet de maintenir son employabilité et de développer ses compétences.

Le bénéfice d'une formation est ainsi garanti à tous les salariés présents qui n'en auraient pas suivi depuis 4 ans. Celle-ci intervient dans l'année suivant cette période de 4 ans. Ce suivi est effectué à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement ou de l'entretien professionnel visé à l'article 6 du présent accord.

À l'issue de cet entretien, la formation est choisie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Les actions de formation visées par ce droit s'entendent comme celles entrant dans le champ d'application des dispositions définies par le code du travail. Ces actions sont celles qui permettent au salarié de concourir au développement des compétences en lien ou non avec leur poste de travail ou d'acquérir une qualification plus élevée pour permettre d'atteindre un objectif professionnel. Elles sont inscrites au plan de développement des compétences de l'organisme.

## **Titre IV Financement de la formation professionnelle**

### **Article 9 | Contribution conventionnelle supplémentaire**

Le financement des fonds mutualisés pour la branche est assuré par une contribution conventionnelle supplémentaire des organismes du régime général correspondant à 0,15 % de leur masse salariale brute.

Cette contribution conventionnelle s'ajoute à la contribution légale obligatoire due au titre de la formation professionnelle. Elle appartient au régime général et est pilotée par la CPNEFP de la branche professionnelle. Elle est gérée par l'OPCO désigné par la branche.

La CPNEFP définit la liste des dispositifs institutionnels de formation et les priorités de financement sur les fonds mutualisés. La CPNEFP peut définir plusieurs niveaux de priorité selon les dispositifs et affecter des taux de prise en charge correspondant à chacun de ces niveaux. La CPNEFP peut également décider d'affecter une enveloppe financière spécifique à chaque niveau de priorité.

Les parties signataires conviennent d'engager une négociation tous les 3 ans, portant sur les conditions d'une amélioration du taux de la contribution conventionnelle supplémentaire.

### **Article 10 | Abondement du compte personnel de formation**

Le compte personnel de formation permet de financer des actions de formation éligibles dans la limite du solde inscrit sur le compte du bénéficiaire. Lorsque celui-ci est insuffisant pour la réalisation de la formation souhaitée, le salarié peut bénéficier d'abondements permettant de couvrir tout ou partie des coûts liés à la formation (coûts pédagogiques et frais annexes).

#### **10.1. Abondement de branche**

La CPNEFP du régime général veille à la prise en compte des besoins spécifiques des agents dans la définition des priorités annuelles de financement de la formation. Dans ce cadre, elle précise chaque année les critères d'éligibilité à des abondements au CPF financés sur les fonds mutualisés en listant les publics et les formations visées par la politique d'abondement CPF au niveau de la branche professionnelle. Elle précise notamment les conditions dans lesquelles les salariés occupant des emplois relevant des 2 premiers niveaux des grilles de la classification définies dans le protocole d'accord du 30 novembre 2004, à l'exception de celle des ingénieurs-conseils, bénéficient d'un abondement destiné à faciliter leur accès à des certifications spécifiques à la branche.

## 10.2. Abondement par les organismes

Un abondement de l'employeur peut également intervenir en complément de la mobilisation du compte personnel de formation du salarié sur la base des orientations du plan de développement des compétences de l'organisme et dans le cadre d'un projet de formation partagé. Dans ce cadre, l'employeur porte une attention particulière aux bénéficiaires de la garantie individuelle visés à l'article 8 du présent accord.

## **Titre V** Dispositions diverses

### **Article 11** | *Durée et date d'effet du présent accord*

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il sera déposé pour extension auprès du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

*Fait à Montreuil, le 19 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Liste de certifications éligibles à la Pro-A

Les activités des organismes de la branche du régime général sont soumises à de fortes évolutions liées au contexte législatif et réglementaire, économique, sociétal et aux opportunités offertes par les progrès technologiques et l'intelligence artificielle. Ces changements majeurs s'inscrivent dans un contexte économique fortement contraint avec pour constante la recherche de l'efficacité et de l'amélioration de la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Les organisations, le contenu des métiers et les besoins en compétences évoluent. Dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la branche du régime général doit assurer le développement et l'adaptation des compétences des salariés dans l'emploi et sécuriser les parcours professionnels afin de permettre aux organismes de répondre aux enjeux de demain.

Cette liste s'appuie sur les résultats des études produites dans le cadre de l'observatoire des métiers interbranche du régime général (étude sur l'impact de l'automatisation des tâches et l'intégration des nouvelles technologies sur les métiers de la production et de la relation de service réalisée en 2019, les rapports emploi et formation, et les conventions d'objectifs et de gestion établies entre l'État et les différentes caisses nationales du régime général) dont les éléments sont repris en annexe 2.

Intitulé	Famille professionnelle	Organisme de formation	Sanction de l'action de formation
CQP conseiller offres de services	01 – Gestion des situations clients	Institut 4.10	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP
CQP gestionnaire conseil de la sécurité sociale	01 – Gestion des situations clients	Institut 4.10	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
CQP contrôleur allocataire	02 – Métiers du contrôle et maîtrise des risques externes	Institut 4.10	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
CQP contrôleur du recouvrement	02 – Métiers du contrôle et maîtrise des risques externes	Institut 4.10	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
DAMC : dispositif d'accès aux métiers de contrôle – formation initiale des Inspecteurs	02 – Métiers du contrôle et maîtrise des risques externes	Institut 4.10	Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche (CCN)
CQP délégué de l'assurance maladie	07 – Métiers de la régulation du système de soins	Institut 4.10	Certificat de qualification professionnelle (CQP)
Diplôme d'État d'Infirmier	06 – Métiers de l'offre de soins et prise en charge du handicap	Organismes agréés de type IFSI	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP

Intitulé	Famille professionnelle	Organisme de formation	Sanction de l'action de formation
Diplôme d'État d'aide-soignant	06 – Métiers de l'offre de soins et prise en charge du handicap	Organismes agréés de type Instituts AS-AP	Diplôme d'État
Diplôme d'État de moniteur éducateur	06 – Métiers de l'offre de soins et prise en charge du handicap	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Diplôme d'État
Diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DEES)	06 – Métiers de l'offre de soins et prise en charge du handicap	Organismes agréés par le ministère des solidarités et de la santé	Titre ou diplôme professionnel enregistré au RNCP



Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**AGENTS DE DIRECTION**  
**(18 septembre 2018)**

**Accord du 19 décembre 2019**  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050628M

IDCC : 3232

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord vise à transposer dans le cadre conventionnel les orientations issues de la loi du 5 septembre 2018 qui a notamment supprimé le congé individuel de formation et tenu compte de la suppression du droit individuel à la formation. Il a notamment vocation à réaffirmer la politique de développement de la formation professionnelle continue en précisant son financement afin de maintenir un accès élevé à la formation des salariés et permettre ainsi aux organismes de répondre aux enjeux emplois-métiers-compétences au sein des réseaux. Il s'inscrit également dans les orientations de la loi du 5 septembre 2018 afin de renforcer le recours à l'alternance, la construction de parcours professionnels et l'élaboration de projets individuels d'évolution professionnelle.

Au sein du régime général de sécurité sociale, l'avenant du 23 octobre 2018 a prorogé jusqu'au 31 décembre 2019 la contribution conventionnelle supplémentaire de 0,15 % versée par les organismes. Par ailleurs, le protocole d'accord du 4 décembre 2018 a désigné la filière professionnelle pour le rattachement de la branche professionnelle à un opérateur de compétences (OPCO).

Les partenaires sociaux rappellent que les employeurs doivent veiller à un égal accès à la formation pour les femmes et pour les hommes et prévenir toute forme de discrimination dans la mise en œuvre de la politique de formation.

Par ailleurs, ils réaffirment l'importance de la prise en compte des enjeux de la formation professionnelle et rappellent leur attachement à l'accès des salariés aux différents dispositifs d'accompagnement et de formation existants.

Les opérateurs institutionnels que sont l'Institut 4.10 et l'École nationale supérieure de sécurité sociale constituent un véritable atout pour le régime général.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de ces opérateurs pour accompagner au mieux les salariés de l'institution dans le maintien et l'évolution de leurs compétences et qualifications tout au long de leur vie professionnelle. La politique voulue par les partenaires sociaux a vocation à s'appuyer en priorité sur leurs offres, garante d'une proximité au bénéfice des salariés et de leurs employeurs.

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

Les dispositions du protocole d'accord relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables au personnel relevant des dispositions de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de la sécurité sociale.

## **Article 2**

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il sera déposé pour extension auprès du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

*Fait à Montreuil, le 19 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

IDCC : 2603 | **PRATICIENS-CONSEILS DU RÉGIME GÉNÉRAL  
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

**Accord du 19 décembre 2019**  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2050627M

IDCC : 2603

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord vise à transposer dans le cadre conventionnel les orientations issues de la loi du 5 septembre 2018 qui a notamment supprimé le congé individuel de formation et tenu compte de la suppression du droit individuel à la formation. Il a notamment vocation à réaffirmer la politique de développement de la formation professionnelle continue en précisant son financement afin de maintenir un accès élevé à la formation des salariés et permettre ainsi aux organismes de répondre aux enjeux emplois-métiers-compétences au sein des réseaux. Il s'inscrit également dans les orientations de la loi du 5 septembre 2018 afin de renforcer le recours à l'alternance, la construction de parcours professionnels et l'élaboration de projets individuels d'évolution professionnelle.

Au sein du régime général de sécurité sociale, l'avenant du 23 octobre 2018 a prorogé jusqu'au 31 décembre 2019 la contribution conventionnelle supplémentaire de 0,15 % versée par les organismes. Par ailleurs, le protocole d'accord du 4 décembre 2018 a désigné la filière professionnelle pour le rattachement de la branche professionnelle à un opérateur de compétences (OPCO).

Les partenaires sociaux rappellent que les employeurs doivent veiller à un égal accès à la formation pour les femmes et pour les hommes et prévenir toute forme de discrimination dans la mise en œuvre de la politique de formation.

Par ailleurs, ils réaffirment l'importance de la prise en compte des enjeux de la formation professionnelle et rappellent leur attachement à l'accès des salariés aux différents dispositifs d'accompagnement et de formation existants.

Les opérateurs institutionnels que sont l'Institut 4.10 et l'École nationale supérieure de sécurité sociale constituent un véritable atout pour le régime général.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de ces opérateurs pour accompagner au mieux les salariés de l'institution dans le maintien et l'évolution de leurs compétences et qualifications tout au long de leur vie professionnelle. La politique voulue par les partenaires sociaux a vocation à s'appuyer en priorité sur leurs offres, garante d'une proximité au bénéfice des salariés et de leurs employeurs.

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

Les dispositions du protocole d'accord relatif aux conséquences de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sur la formation professionnelle des personnels des organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables au personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

## **Article 2**

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il sera déposé pour extension auprès du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

*Fait à Montreuil, le 19 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 22 juin 2020**

à l'avenant du 18 décembre 2019  
relatif aux contrats de professionnalisation

NOR : ASET2050623M

IDCC : 2148

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**HUMAPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**F3C CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel opérant une réforme en profondeur de la formation professionnelle, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications ont engagé dans le courant de l'année 2019 une négociation sur ce thème afin d'adapter et de décliner les dispositions conventionnelles de branche à ce nouveau cadre légal et réglementaire.

Ils avaient souhaité, dans l'attente de la finalisation de cette négociation sur la formation professionnelle, proroger les dispositions de l'avenant du 26 janvier 2018 relatives à la rémunération des contrats de professionnalisation, et avaient conclu dans ce sens un avenant en date du 23 novembre 2018.

Ce dernier étant arrivé à son terme le 31 décembre 2019 et la négociation sur la formation professionnelle étant toujours en cours, les partenaires sociaux avaient décidé de proroger les dispositions de l'avenant du 23 novembre 2018 jusqu'au 30 juin 2020.

La pandémie de « Covid-19 » ayant retardé l'avancement de la négociation en cours, les partenaires sociaux souhaitent, dans la poursuite d'un objectif de sécurisation juridique proroger les dispositions de l'avenant du 18 décembre 2019 dans l'attente de la finalisation de ladite négociation, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunération des contrats de professionnalisation**

Les dispositions de l'avenant du 26 janvier 2018 à l'accord du 11 décembre 2015 sur la formation professionnelle dans les télécommunications et relatif aux contrats de professionnalisation sont prorogées jusqu'à l'aboutissement de la négociation de branche sur la formation professionnelle, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

### **Article 2 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant est à durée déterminée.

### **Article 3 | Champ d'application. Publicité**

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier les dispositions prises en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

*Fait à Paris, le 22 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200310-000820

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---