



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

**2022-01**  
15 janvier 2022



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° 2022-01 du 15 janvier 2022

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion .....	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....	170

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-01 du 15 janvier 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 787   Experts-comptables</b> : accord du 3 décembre 2021 relatif au financement de la formation professionnelle .....	6
<b>IDCC 787   Experts-comptables</b> : avenant du 3 décembre 2021 à l'accord du 6 mars 2020 relatif au dispositif Pro-A.....	8
<b>IDCC 787   Experts-comptables</b> : avenant n° 45 du 3 décembre 2021 relatif aux salaires..	16
<b>IDCC 934   Métallurgie (Indre)</b> : accord du 10 décembre 2021 relatif aux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques au 1 <sup>er</sup> janvier 2022.....	18
<b>IDCC 934   Métallurgie (Indre)</b> : accord du 10 décembre 2021 relatif aux barèmes des taux effectifs garantis au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 .....	26
<b>IDCC 1000-1850   Avocat. Personnel</b> : adhésion par lettre du 9 décembre 2022 de la confédération autonome du travail (CAT) à la convention collective nationale des avocats et de leur personnel du 20 février 1979 et à la convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) du 17 février 1995.....	28
<b>IDCC 1090   Automobile-services</b> : accord paritaire national du 16 décembre 2021 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le premier semestre 2022.....	29
<b>IDCC 1261   Acteurs. Lien-social</b> : avenant n° 05-21 du 15 novembre 2021 relatif au dialogue social.....	62
<b>IDCC 1351   Prévention-sécurité</b> : accord du 24 novembre 2021 relatif à la substitution de l'article 2.5 de l'annexe VIII de la convention.....	66
<b>IDCC 1351   Prévention-sécurité</b> : avenant du 27 septembre 2021 à l'accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) .....	69
<b>IDCC 1396   Produits-alimentaires-élaborés. Industries</b> : accord paritaire du 3 décembre 2021 relatif aux salaires (Bretagne Ouest-Atlantique) .....	73
<b>IDCC 1404   Tracteurs-matériels-agricoles</b> : avenant n° 1 du 26 novembre 2021 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne .....	75
<b>IDCC 1404   Tracteurs-matériels-agricoles</b> : avenant n° 1 du 26 novembre 2021 à l'accord du 18 septembre 2020 relatif au dispositif Pro-A.....	78

<b>IDCC 1404   Tracteurs-matériels-agricoles</b> : avenant n° 3 du 26 novembre 2021 à l'accord du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois .....	81
<b>IDCC 1408   Combustibles-solides-liquides-gazeux-négoce</b> : adhésion par lettre du 9 décembre 2020 de la confédération autonome du travail (CAT) à la convention collective nationale.....	83
<b>IDCC 1483   Habillement-articles-textiles. Commerce-détail</b> : avenant n° 25 du 17 décembre 2021 relatif aux salaires .....	84
<b>IDCC 1487   Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail</b> : avenant n° 2 du 22 novembre 2021 à l'accord du 16 décembre 2015 relatif à la prévoyance .....	87
<b>IDCC 1487   Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail</b> : avenant n° 4 du 13 septembre 2021 à l'accord du 16 décembre 2015 relatif au remboursement des frais de santé .....	91
<b>IDCC 1487   Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail</b> : avenant n° 26 du 19 novembre 2021 relatif aux salaires minima hiérarchiques .....	93
<b>IDCC 1512   Promotion-immobilière-construction</b> : avenant n° 7 du 18 novembre 2021 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et de santé.....	96
<b>IDCC 1527   Immobilier</b> : avenant n° 88 du 15 décembre 2021 portant sur l'actualisation des trois certificats de qualification professionnelle (CQP) relatifs aux métiers de négociateur immobilier, de chargé de gestion locative et de chargé de copropriété.....	104
<b>IDCC 1534   Viandes-industries</b> : avenant n° 92 du 6 décembre 2021 relatif à la revalorisation des salaires minima, la mise en place d'une prime transport et l'évolution de la prime tuteurs .....	128
<b>IDCC 1555   Pharmaceutique-produits-fabrication</b> : avenant n° 2 du 24 novembre 2021 à l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance .....	133
<b>IDCC 1558-1800   Céramiques-industries</b> : accord du 26 novembre 2021 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.....	136
<b>IDCC 2147   Eau-assainissement</b> : avenant n° 20 du 17 décembre 2021 relatif à la négociation obligatoire sur les salaires.....	146
<b>IDCC 2264   Hospitalisation-privée</b> : avenant du 6 décembre 2021 à l'accord du 16 novembre 2020 relatif à la transposition du « Ségur de la santé » dans le secteur des Ehpad privés commerciaux.....	149
<b>IDCC 2372   Distribution-directe</b> : adhésion par lettre du 9 décembre 2021 de la confédération autonome du travail (CAT) à la convention collective nationale.....	152
<b>IDCC 2420   Bâtiment (ingénieurs-cadres)</b> : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2021-10 du 20 mars 2021 à l'avenant n° 73 du 21 janvier 2021 relatif aux appointements minimaux au 1 <sup>er</sup> février 2021 .....	153
<b>IDCC 3032   Esthétique. Cosmétique</b> : avenant n° 30 du 7 décembre 2021 relatif aux salaires minima .....	154
<b>IDCC 3090   Spectacle-vivant-entreprises</b> : adhésion par lettre du 22 novembre 2021 de l'UNSA spectacle et communication à la convention collective nationale .....	157

<b>IDCC 3168   Photographie-professions</b> : adhésion par lettre du 10 décembre 2021 de la confédération autonome du travail (CAT) à la convention collective nationale.....	158
<b>IDCC 3203   Pêche-loisir-aquatique</b> : avenant n° 11 du 18 novembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> janvier 2022.....	159

## Accord(s) professionnel(s)

<b>IEG Industries électriques et gazières Prévoyance</b> : avenant n° 7 du 7 décembre 2021 à l'accord du 27 novembre 2008 relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire .....	161
<b>IEG Industries électriques et gazières Primes et indemnités</b> : accord professionnel du 9 décembre 2021 relatif aux primes et indemnités au 1 <sup>er</sup> janvier 2022.....	168

Brochure n° 3020 | Convention collective nationale

IDCC : **787** | **PERSONNEL DES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES  
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES**

**Accord du 3 décembre 2021**  
relatif au financement de la formation professionnelle

NOR : ASET2151282M

IDCC : 787

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

**IFEC ;**

**ECF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**F3C CFDT ;**

**FSE CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux confirment leur volonté de se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

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

Le présent accord s'applique aux cabinets visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

**Article 2 | Contribution conventionnelle**

Les partenaires sociaux décident de reconduire, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, une contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation. Cette contribution est obligatoirement versée à l'Opco désigné par la branche.

Cette contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de la branche de 11 à moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir d'autres modalités particulières aux cabinets de moins de 50 salariés.

Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'Opco et gérée par la section professionnelle paritaire.

### **Article 3 | Durée. Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an, du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée pour 2022 sur les salaires 2022.

Un bilan sera opéré dès que possible et quoiqu'il en soit avant l'échéance de l'accord avec les informations disponibles sur la collecte et l'utilisation des contributions légales et de la contribution conventionnelle afin de décider de sa reconduction éventuelle et/ou de sa révision.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est également mandaté pour demander son extension.

### **Article 4 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé sur proposition adressée aux organisations syndicales. Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois.

*Fait à Paris, le 3 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3020 | Convention collective nationale

IDCC : **787** | **PERSONNEL DES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES  
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES**

### **Avenant du 3 décembre 2021**

à l'accord du 6 mars 2020  
relatif au dispositif Pro-A

NOR : ASET2151280M

IDCC : 787

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

**IFEC ;**

**ECF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FEC FO ;**

**FSE CGT,**

d'autre part,

### **Préambule**

Les parties liées par la convention collective ont examiné les suites à donner à l'extension ministérielle, de l'accord Pro-A conclu le 6 mars 2020. Après échanges sur les exclusions indiquées par l'arrêté ministériel, elles ont complété en conséquence l'annexe définissant les certifications éligibles.

De plus elles ont entendu adopter des dispositions sur les conséquences du parcours sur le contrat de travail du salarié.

Il est convenu ce qui suit :

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

**1.1.** Le dernier alinéa de l'article 4.1 est désormais rédigé ainsi :

« Afin de répondre aux questions posées par ces mutations et ces risques, les parties ont dressé une liste de diplômes et titres enregistrés au RNCP répondant à ces critères susceptibles de permettre la reconversion ou la promotion par l'alternance ».

**1.2.** La liste des titres et diplômes susceptibles d'être obtenus par le dispositif Pro-A mentionnée à l'article 4.2 résultant de l'arrêté d'extension est complétée par l'annexe au présent



avenant. Le titre ou le diplôme peut voir son code RNCP s'il est indiqué évoluer sans que son inscription sur l'annexe soit remise en cause.

**1.3.** L'article 4.3 de l'accord du 6 mars 2020 est supprimé.

## Article 2

L'article 5 de l'accord du 6 mars 2020 est complété comme suit :

- « L'avenant au contrat de travail, conclu avant le début de la formation, dès lors que le salarié aura obtenu à l'issue de la formation le titre ou le diplôme visé, doit aussi définir :
- les fonctions que le salarié sera susceptible d'accomplir à l'issue de sa formation sur la base des compétences acquises ;
  - l'évolution de la classification correspondant à l'emploi qui sera occupé. À titre d'exemple, concernant la promotion des salariés par l'alternance, les parties ont recensé des qualifications, eu égard au niveau de qualification requis pour ces emplois dans la branche, pouvant constituer un objectif à atteindre dans le cadre de la réalisation du parcours en Pro-A :
    - employé comptable, niveau V, coefficient 175 à 200 ;
    - assistant comptable, niveau IV, coefficient 220 ;
    - assistant confirmé, niveau IV, coefficient 260 ;
    - assistant principal, niveau IV, coefficient 280 ;
  - la rémunération correspondant à cet emploi.

L'avenant au contrat de travail peut prévoir une période probatoire avant l'attribution de la classification et de la rémunération susvisées.

En cas d'échec le salarié retrouve ses fonctions antérieures ou des fonctions équivalentes et les parties au contrat de travail organisent la suite du parcours professionnel du salarié.

Dans le cadre d'actions de reconversion par l'alternance, la liste des titres, diplômes et formations éligibles figure en annexe. Les partenaires de la branche recommandent que dans le cadre de la reconversion, l'évolution professionnelle des salariés soit privilégiée et ils seront vigilants sur le respect du traitement de ce sujet dans le cadre de la procédure de définition de l'avenant au contrat de travail et de son contenu. »

## Article 3

Le présent avenant, compte tenu de son objet, ne nécessite pas de disposition spécifique pour les cabinets de moins de cinquante salariés. Il s'applique quelle que soit la taille des cabinets.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé selon les modalités de procédure prévues par l'accord du 6 mars 2020, sous réserve du cycle électoral de représentativité qui détermine les auteurs possibles de la révision.

Il pourra être également dénoncé dans les conditions prévues par cet accord.

Les parties conviennent de se réunir périodiquement et selon l'évolution du cadre législatif et réglementaire, pour dresser un bilan de l'application de l'accord du 6 mars 2020 modifié par le présent avenant.

Sous réserve des dispositions sur l'exercice du droit d'opposition, il entre en application le jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Le secrétariat de la CPPNIC est mandaté pour réaliser les formalités de dépôt et demander l'extension.

*Fait à Paris, le 3 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Liste des titres et diplômes éligibles

Gestion / Finances		
Titres	Code de la certification	
Assistant de gestion et d'administration du personnel	RNCP	31145
Responsable paie et administration du personnel	RNCP	6251
Assistant de gestion	RNCP	32018/34193
Assistant de gestion des petites entreprises	RNCP	34021
Diplômes	Code de la certification	
DEUST – technicien de la gestion des ressources humaines dans les entreprises et les administrations	RNCP	2880
DUT – gestion des entreprises et des administrations option Gestion et management des organisations	RNCP	20648
DUT – gestion des entreprises et des administrations (GEA), option gestion des ressources humaines (GRH)	RNCP	20652
DUT – gestion des entreprises et des administrations option Gestion comptable et financière	RNCP	20702
BUT – gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP	35375
BUT – gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines	RNCP	35376
BUT – gestion des entreprises et des administrations : contrôle de gestion et pilotage de la performance	RNCP	35378
BUT – gestion des entreprises et des administrations : gestion entrepreneuriat et management d'activités	RNCP	35377
BUT – informatique : administration, gestion et exploitation des données	RNCP	35477
Licence professionnelle – assurance, banque, finance : chargé de clientèle (fiche nationale)	RNCP	30181
Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable	RNCP	29791
Licence professionnelle – assurance, banque, finance : supports opérationnels (fiche nationale)	RNCP	34025
MASTER – finance (fiche nationale)	RNCP	35913
DGE GM – économie et finance	RNCP	34554
Master – monnaie, banque, finance, assurance (fiche nationale)	RNCP	34034
Bac pro – gestion-administration	RNCP	14695
Bac pro – assistance à la gestion des organisations et de leurs activités	RNCP	34606
Licence professionnelle – management et gestion des organisations (fiche nationale)	RNCP	30086

Comptabilité / Audit / Finance		
Titres	Code de la certification	
Assistant de comptabilité et d'administration en PME-TPE	RNCP	35980
Assistant comptable	RNCP	35057
	RNCP	35749
Assistant comptable des services financiers	RNCP	31144
Comptable	RNCP	35056
	RNCP	34191
Collaborateur comptable	RNCP	35595
Collaborateur comptable et financier	RNCP	35062
Responsable comptabilité générale et analytique	RNCP	35848
Expert en audit interne et contrôle de gestion (MS)	RNCP	28714
Expert en audit, contrôle et conseil	RNCP	35008
Responsable audit et gestion	RNCP	35095
Responsable comptable	RNCP	2144
Responsable comptable et financier	RNCP	12378
Manager comptable et financier	RNCP	16261
Auditeur(trice) et contrôleur(euse) de gestion	RNCP	19545
Expert en contrôle de gestion, audit et gestion de système d'information (MS)	RNCP	31933
Expert en audit et contrôle de gestion	RNCP	32199
Expert en contrôle de gestion et audit	RNCP	34811
Collaborateur comptable et financier	RNCP	35062
TP – Comptable assistant	RNCP	5881
TP – secrétaire comptable	RNCP	1212
TP – gestionnaire comptable et fiscal	RNCP	31677
Diplômes	Code de la certification	
DEUST – gestion et comptabilité des entreprises	RNCP	2888
DEUST – finances, administration, comptabilité	RNCP	3976
DUT – gestion des entreprises et des administrations option gestion comptable et financière	RNCP	20702
BUT – gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP	35375
BTS – comptabilité et gestion	RNCP	35521
Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité (fiche nationale)	RNCP	30107
Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : responsable de portefeuille clients en cabinet d'expertise (fiche nationale)	RNCP	30108
Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et gestion des associations (fiche nationale)	RNCP	30105

Comptabilité / Audit / Finance		
Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable	RNCP	29791
Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (fiche nationale)	RNCP	29776
Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : révision comptable (fiche nationale)	RNCP	29791
Grade Licence – diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	RNCP	35526
Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie (fiche nationale)	RNCP	30106
Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion (fiche nationale)	RNCP	29764
Grade Master – diplôme supérieur de comptabilité et de gestion (DSCG)	RNCP	35044
Master – comptabilité – contrôle – audit (fiche nationale)	RNCP	31489
Master – comptabilité – contrôle – audit (fiche nationale)	RNCP	35991
Master – contrôle de gestion et audit organisationnel (fiche nationale)	RNCP	35918
DGE GM – contrôle, audit, reporting financier	RNCP	34548
Auditeur(trice) et contrôleur(euse) de gestion	RNCP	19545
Expert en contrôle de gestion, audit et gestion de système d'information (MS)	RNCP	31933
Expert en audit et contrôle de gestion	RNCP	32199
Expert en contrôle de gestion et audit	RNCP	34811
Licence professionnelle – assurance, banque, finance : chargé de clientèle (fiche nationale)	RNCP	30181
Licence professionnelle – assurance, banque, finance : supports opérationnels (fiche nationale)	RNCP	34025

Droit / Juridique / Paie		
Titres	Code de la certification	
Gestionnaire de paie	RNCP	35061
	RNCP	6561
	RNCP	35003
	RNCP	35750
Responsable paie et administration du personnel	RNCP	6251
Assistant(e) juridique	RNCP	4699
	RNCP	6933
	RNCP	9119
TP – gestionnaire de paie	RNCP	35633
	RNCP	4113
Gestionnaire paie et administration sociale	RNCP	28751

Droit / Juridique / Paie		
Collaborateur paie	RNCP	34601
Responsable du pôle paie	RNCP	20508
Responsable paie et administration des ressources humaines	RNCP	35202
Responsable carrières et paie	RNCP	31969
Manager de l'organisation des ressources humaines et des relations sociales	RNCP	11553
Diplômes	Code de la certification	
BUT – carrières juridiques : patrimoine et finance	RNCP	35492
BUT – gestion administrative et commerciale des organisations : Management responsable de projets des organisations	RNCP	35386
DUT – carrières juridiques	RNCP	2541
DEUST – études juridiques spécialisées	RNCP	2878
DEUST – assistant juridique	RNCP	2898
Licence professionnelle – activités juridiques : assistant juridique (fiche nationale)	RNCP	30035
Licence professionnelle – activités juridiques : métiers du droit privé (fiche nationale)	RNCP	30039
BUT – carrières juridiques : associations et entreprises	RNCP	35493
Licence professionnelle – activités juridiques : métiers du droit des sociétés (fiche nationale)	RNCP	35382
BUT – carrières juridiques : administration et justice	RNCP	35491
Licence professionnelle – activités juridiques : métiers du droit de l'immobilier (fiche nationale)	RNCP	30038
Licence professionnelle – métiers de la GRH : formation, compétences et emploi (fiche nationale)	RNCP	29805
Licence professionnelle – activités juridiques : métiers du droit social (fiche nationale)	RNCP	30040
MASTER – droit des affaires (fiche nationale)	RNCP	34127
MASTER – droit fiscal (fiche nationale)	RNCP	34122
MASTER – droit social (fiche nationale)	RNCP	31493
Licence professionnelle – métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie (fiche nationale)	RNCP	30106

Informatique		
Diplômes	Code de la certification	
DIPLOVIS – développeur commercial et marketing	RNCP	34891
DIPLOVIS – diplôme en développement commercial et marketing digital	RNCP	34950
Titres	Code de la certification	
Technicien informatique systèmes et réseaux	RNCP	35583
TP – technicien d'assistance en informatique	RNCP	225

Informatique		
Technicien assistance à distance des systèmes d'information et de communication (technicien service desk)	RNCP	35806
TP – technicien supérieur systèmes et réseaux	RNCP	31115
Administrateur de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP	31954
Administrateur(trice) systèmes et réseaux	RNCP	35093
	RNCP	35587
Administrateur systèmes, réseaux et bases de données	RNCP	35594
Responsable en ingénierie systèmes et réseaux	RNCP	28176
Responsable d'ingénierie des systèmes d'information et de communication, option « analyse et développement », option « systèmes et réseaux » et option « télécommunications »	RNCP	35649
Responsable de projet webmarketing et communication digitale	RNCP	34413
Responsable de la performance commerciale et du marketing digital	RNCP	31967
Expert de la sécurité des données, des réseaux et des systèmes	RNCP	35612
Chef de projets digitaux	RNCP	35541
Chef de projet digital	RNCP	31186
Chef de projet web et stratégie digitale	RNCP	34455
Développeur intégreur de solutions intranet/internet	RNCP	34999
Développeur chargé de projets en solutions pour mobiles et objets connectés	RNCP	34965
Diplômes	Code de la certification	
Bac Pro – systèmes numériques – option C : réseaux informatiques et systèmes communicants (RISC)	RNCP	26335
BTS – systèmes numériques : option A : informatique, réseaux ; option B : électronique et communication	RNCP	35341
DEUST – économie gestion spécialité systèmes d'information et réseaux, gestion et développement	RNCP	21529
DEUST – informatique systèmes et réseaux (ISR)	RNCP	3104
BTS – services informatiques aux organisations : option A « Solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; option B « Solutions logicielles et applications métiers »	RNCP	35340
Licence professionnelle – systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle (fiche nationale)	RNCP	29972
BUT – métiers du multimédia et de l'internet : stratégie de communication numérique et design d'expérience	RNCP	35500
BUT – métiers du multimédia et de l'internet : création numérique	RNCP	35501
BUT – métiers du multimédia et de l'internet : développement web et dispositifs interactifs	RNCP	35502

Informatique		
BUT – informatique : réalisation d’applications : conception, développement, validation	RNCP	35475
BTS – négociation et digitalisation de la relation client	RNCP	34030
DIPLOVIS – diplôme supérieur en développement digital et commercial	RNCP	35721
BUT – réseaux & télécommunications : cybersécurité	RNCP	35455
BUT – informatique : réalisation d’applications : conception, développement, validation	RNCP	35475
Licence professionnelle – métiers de l’informatique : applications web (fiche nationale)	RNCP	29965
Licence professionnelle – métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)	RNCP	29971

Marketing et communication		
Titres	Code de la certification	
Responsable marketing et communication	RNCP	35674
Diplômes	Code de la certification	
BUT – techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat	RNCP	35354
BUT – gestion administrative et commerciale des organisations : management commercial et marketing omnicanal	RNCP	35388

Brochure n° 3020 | Convention collective nationale

IDCC : **787** | **PERSONNEL DES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES  
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES**

**Avenant n° 45 du 3 décembre 2021**

relatif aux salaires

NOR : ASET2151281M

IDCC : 787

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

**IFEC ;**

**ECF**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**F3C CFDT**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3 de la convention collective nationale, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima :

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'applique au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :

– valeur de base : 115,95 euros bruts ;

– valeur hiérarchique : 71,41 euros bruts.

Pour les salariés inscrits à l'ordre des experts-comptables et/ou à la compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 44 454 euros bruts.

Compte tenu de son objet, le présent accord ne comporte pas de disposition particulière pour les cabinets de moins de 50 salariés.

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) poursuivra en 2022 l'examen de l'accord de branche du 4 janvier 2013 relatif à l'égalité professionnelle.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition par les syndicats de salariés, le présent accord s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.



Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) (rubrique « accords collectifs »).

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation pour demander l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 3 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **934** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Indre)**

**(4 avril 1977)**

(Étendue par arrêté du 27 avril 1979,

*Journal officiel* du 19 mai 1979)

### **Accord du 10 décembre 2021**

relatif aux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques  
au 1<sup>er</sup> janvier 2022

NOR : ASET2250028M

IDCC : 934

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

**UIMM Indre,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux personnels ouvriers, administratifs et techniciens, agents de maîtrise, agents de maîtrise d'atelier.

#### **Article 2**

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Indre, ainsi qu'à la prime de panier.

#### **Article 3**

Conformément à l'article 5 de l'avenant à la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Indre, les parties signataires ont convenu d'actualiser comme suit le barème des rémunérations minimales hiérarchiques. La valeur du point est revalorisée à 5,82 euros, sur la base de 151,67 heures.

#### Article 4

Le barème établi sur ces valeurs du point prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### Article 5

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise, cette garantie est portée à 7 %.

#### Article 6

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 cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### Article 7

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le présent texte.

Le présent accord, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

*Fait à Châteauroux, le 10 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d’ancienneté

Application au 1<sup>er</sup> janvier 2022.  
Base : 151,67 heures.  
Valeur du point : 5,82.

(En euros.)

Coef.	Niv.	Éch.	Administratifs et techniciens		Ouvriers				Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d’atelier		
			RMH		Cat.	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Cat.	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration
140	I	1	814,80		01	814,80	40,74	855,54					
145	I	2	843,90		02	843,90	42,20	886,10					
155	I	3	902,10		03	902,10	45,11	947,21					
170	II	1	989,40		P1	989,40	49,47	1 038,87					
180	II	2	1 047,60										
190	II	3	1 105,80		P2	1 105,80	55,29	1 161,09					
215	III	1	1 251,30		P3	1 251,30	62,57	1 313,87	AM1	1 251,30	1 251,30	87,59	1 338,89
225	III	2	1 309,50										
240	III	3	1 396,80		TA1	1 396,80	69,84	1 466,64	AM2	1 396,80	1 396,80	97,78	1 494,58

Coef.	Niv.	Éch.	Administratifs et techniciens		Ouvriers				Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier			
			RMH		Cat.	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Cat.	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration	
255	IV	1	1 484,10		TA2	1 484,10	74,21	1 558,31	AM3	1 484,10	1 484,10	103,89	1 587,99	
270	IV	2	1 571,40		TA3	1 571,40	78,57	1 649,97						
285	IV	3	1 658,70		TA4	1 658,70	82,94	1 741,64	AM4	1 658,70	1 658,70	116,11	1 774,81	
305	V	1	1 775,10						AM.5	1 775,10	1 775,10	124,26	1 899,36	
335	V	2	1 949,70						AM6	1 949,70	1 949,70	136,48	2 086,18	
365	V	3	2 124,30						AM7	2 124,30	2 124,30	148,70	2 273,00	
395	V	4	2 298,90							2 298,90	2 298,90	160,92	2 459,82	

### Tableau des primes d'ancienneté applicables :

Administratifs et techniciens. Agents de maîtrise autres que d'atelier

Application au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 5,82.

(En euros.)

Coef.	N/E	Cat	RMH	Ancienneté												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
140	I/1		814,80	24,44	32,59	40,74	48,89	57,04	65,18	73,33	81,48	89,63	97,78	105,92	114,07	122,22
145	I/2		843,90	25,32	33,76	42,20	50,63	59,07	67,51	75,95	84,39	92,83	101,27	109,71	118,15	126,59

Coef.	N/E	Cat	RMH	Ancienneté												
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
155	I/3		902,10	2706	36,08	45,11	54,13	63,15	72,17	81,19	90,21	99,23	108,25	117,27	126,29	135,32
170	II/1		989,40	29,68	39,58	49,47	59,36	69,26	79,15	89,05	98,94	108,83	118,73	128,62	138,52	148,41
180	II/2		1 047,60	31,43	41,90	52,38	62,86	73,33	83,81	94,28	104,76	115,24	125,71	136,19	146,66	157,14
190	II/3		1 105,80	33,17	44,23	55,29	66,35	77,41	88,46	99,52	110,58	121,64	132,70	143,75	154,81	165,87
215	III/1	AM1	1 251,30	37,54	50,05	62,57	75,08	87,59	100,10	112,62	125,13	137,64	150,16	162,67	175,18	187,70
225	III/2		1 309,50	39,29	52,38	65,48	78,57	91,67	104,76	117,86	130,95	144,05	157,14	170,24	183,33	196,43
240	III/3	AM2	1 396,80	41,90	55,87	69,84	83,81	97,78	111,74	125,71	139,68	153,65	167,62	181,58	195,55	209,52
255	IV/1	AM3	1 484,10	44,52	59,36	74,21	89,05	103,89	118,73	133,57	148,41	163,25	178,09	192,93	207,77	222,62
270	IV/2		1 571,40	47,14	62,86	78,57	94,28	110,00	125,71	141,43	157,14	172,85	188,57	204,28	220,00	235,71
285	IV/3	AM4	1 658,70	49,76	66,35	82,94	99,52	116,11	132,70	149,28	165,87	182,46	199,04	215,63	232,22	248,81
305	V/1	AM5	1 775,10	53,25	71,00	88,76	106,51	124,26	142,01	159,76	177,51	195,26	213,01	230,76	248,51	266,27
335	V/2	AM6	1 949,70	58,49	77,99	97,49	116,98	136,48	155,98	175,47	194,97	214,47	233,96	253,46	272,96	292,46
365	V/3	AM7	2 124,30	63,73	84,97	106,22	127,46	148,70	169,94	191,19	212,43	233,67	254,92	276,16	297,40	318,65
395	V/4		2 298,90	68,97	91,96	114,95	137,93	160,92	183,91	206,90	229,89	252,88	275,87	298,86	321,85	344,84

### Tableau des primes d'ancienneté applicables :

#### Agents de maîtrise d'atelier

Application au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 5,82.

(En euros.)

Coef.	N/E	CAT.	RMH avec majoration de 7 %	Ancienneté												
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140	I/1															
145	I/2															
155	I/3															
170	II/1															
180	II/2															
190	II/3															
215	III/1	AM1	1 338,89	40,17	53,56	66,94	80,33	93,72	107,11	120,50	133,89	147,28	160,67	174,06	187,44	200,83
225	III/2															
240	III/3	AM2	1 494,58	44,84	59,78	74,73	89,67	104,62	119,57	134,51	149,46	164,40	179,35	194,29	209,24	224,19
255	IV/1	AM3	1 587,99	47,64	63,52	79,40	95,28	111,16	127,04	142,92	158,80	174,68	190,56	206,44	222,32	238,20
270	IV/2															
285	IV/3	AM4	1 774,81	53,24	70,99	88,74	106,49	124,24	141,98	159,73	177,48	195,23	212,98	230,73	248,47	266,22

Coef.	N/E	CAT.	RMH avec majoration de 7 %	Ancienneté												
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
305	V/1	AM5	1 899,36	56,98	75,97	94,97	113,96	132,95	151,95	170,94	189,94	208,93	227,92	246,92	265,91	284,90
335	V/2	AM6	2 086,18	62,59	83,45	104,31	125,17	146,03	166,89	187,76	208,62	229,48	250,34	271,20	292,07	312,93
365	V/3	AM7	2 273,00	68,19	90,92	113,65	136,38	159,11	181,84	204,57	227,30	250,03	272,76	295,49	318,22	340,95
395	V/4		2 459,82	73,79	98,39	122,99	147,59	172,19	196,79	221,38	245,98	270,58	295,18	319,78	344,38	368,97

### Tableau des primes d'ancienneté applicables :

#### Ouvriers

Application au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Base : 151,67 heures.

Valeur du point : 5,82.

(En euros.)

Coef.	N/E	Cat.	RMH avec majoration de 5 %	Ancienneté												
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140	I/1		855,54	25,67	34,22	42,78	51,33	59,89	68,44	77,00	85,55	94,11	102,66	111,22	119,78	128,33
145	I/2		886,10	26,58	35,44	44,30	53,17	62,03	70,89	79,75	88,61	97,47	106,33	115,19	124,05	132,91
155	I/3		947,21	28,42	37,89	47,36	56,83	66,30	75,78	85,25	94,72	104,19	113,66	123,14	132,61	142,08



Coef.	N/E	Cat.	RMH avec majoration de 5 %	Ancienneté												
				3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
170	II/1		1 038,87	31,17	41,55	51,94	62,33	72,72	83,11	93,50	103,89	114,28	124,66	135,05	145,44	155,83
180	II/2															
190	II/3		1 161,09	34,83	46,44	58,05	69,67	81,28	92,89	104,50	116,11	127,72	139,33	150,94	162,55	174,16
215	III/1	AM1	1 313,87	39,42	52,55	65,69	78,83	91,97	105,11	118,25	131,39	144,53	157,66	170,80	183,94	197,08
225	III/2															
240	III/3	AM2	1 466,64	44,00	58,67	73,33	88,00	102,66	117,33	132,00	146,66	161,33	176,00	190,66	205,33	220,00
255	IV/1	AM3	1 558,31	46,75	62,33	77,92	93,50	109,08	124,66	140,25	155,83	171,41	187,00	202,58	218,16	233,75
270	IV/2		1 649,97	49,50	66,00	82,50	99,00	115,50	132,00	148,50	165,00	181,50	198,00	214,50	231,00	247,50
285	IV/3	AM4	1 741,64	52,25	69,67	87,08	104,50	121,91	139,33	156,75	174,16	191,58	209,00	226,41	243,83	261,25
305	V/1	AM5														
335	V/2	AM6														
365	V/3	AM7														
395	V/4															

Convention collective départementale

IDCC : **934 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Indre)**

**(4 avril 1977)**

(Étendue par arrêté du 27 avril 1979,

*Journal officiel* du 19 mai 1979)

### **Accord du 10 décembre 2021**

relatif aux barèmes des taux effectifs garantis  
au 1<sup>er</sup> janvier 2022

NOR : ASET2250029M

IDCC : 934

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

**UIMM Indre,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Conformément à l'accord du 21 février 1991 et à la convention territoriale, les taux effectifs garantis (TEG) annuels sont fixés comme indiqué à l'article 3 du présent texte.

#### **Article 2**

Le barème détermine le minimum garanti annuel en-dessous duquel ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement pour un horaire mentionné de 151,67 heures.

*(Voir page suivante.)*

### Article 3

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le barème des taux effectifs garantis applicables aux personnels s'établit de la façon suivante :

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	O1	140	19 150 €
	O2	145	19 232 €
	O3	155	19 352 €
II	P1	170	19 413 €
		180	19 493 €
	P2	190	19 603 €
III	P3	215	19 737 €
		225	19 809 €
	TA1	240	19 889 €
IV	TA2	255	20 210 €
	TA3	270	21 203 €
	TA4	285	22 728 €
V		305	24 646 €
		335	26 899 €
		365	29 216 €
		395	31 358 €

### Article 4

Les taux effectifs garantis annuels ne servent pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

### Article 5

Cet accord taux effectifs garantis est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### Article 6

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 cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### Article 7

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le présent texte.

Le présent accord, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

*Fait à Châteauroux, le 10 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

**CABINETS D'AVOCATS**

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

**Adhésion par lettre du 9 décembre 2022**

de la confédération autonome du travail (CAT)  
à la convention collective nationale des avocats et de leur personnel  
du 20 février 1979  
et à la convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés)  
du 17 février 1995

NOR : ASET2250009M

IDCC : 1000, 1850

Le 9 décembre 2021.

Confédération autonome du travail (CAT), 22, rue Saint-Vincent-de-Paul, 75010 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Suite à la publication de l'arrêté du 6 octobre 2021 (JORF n° 0282 du 4 décembre 2021, texte n° 15) fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du personnel des cabinets d'avocats (IDCC n° 1000) et des avocats salariés (IDCC n° 1850) la confédération autonome du travail (CAT) déclare adhérer, à compter de ce jour, à la convention collective nationale des avocats et de leur personnel du 20 février 1979 (IDCC n° 1000), ainsi qu'à la convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) du 17 février 1995 (IDCC n° 1850) et à l'ensemble de leurs annexes et avenants signés jusqu'à ce jour.

La présente déclaration d'adhésion est notifiée par courrier recommandé avec avis de réception à chacune des organisations syndicales de salariés et aux organisations d'employeurs signataires ou adhérentes dans le champ de ces deux conventions collectives, ainsi qu'au ministère du travail (DGT).

Le secrétaire général.

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 national du 16 décembre 2021**

relatif au RNCSA et au RNQSA  
pour le premier semestre 2022

NOR : ASET2151272M

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 ;**

**FTM CGT ;**

**FO Métaux,**

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<sup>er</sup>, 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 l'avenant n° 2, en date du 11 juillet 2017, à l'accord paritaire national du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA ;

Vu la délibération n° 3-19 du 13 février 2019 relative au processus d'examen paritaire des qualifications ;

Vu les délibérations paritaires n° 2-21, n° 3-21 du 26 janvier 2021 et n° 7-21 du 8 avril 2021 relatives aux évolutions des qualifications professionnelles et au calendrier des GTP pour l'année 2021 ;

Considérant les besoins des entreprises et des salariés de la branche exprimés lors des groupes techniques paritaires de l'ANFA organisés au cours du second semestre 2021 ;

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,

Conviennt de ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Mise à jour du RNCSA du 1<sup>er</sup> semestre 2022**

Le RNCSA du 1<sup>er</sup> semestre 2022, faisant l'objet d'une mise à jour semestrielle, est ci-annexé.

Les modifications apportées au RNCSA sont repérées en caractères italiques gras.

#### **Article 2 | Fiches modifiées du RNQSA**

Les fiches A.3.9, A.6.1, A.9.2, A.9.5, A.9.6, A.12.5, A.12.6, A.20.5, A.23.5, AA.9.1, AA.9.2, B.20.1, C.6.1, C.9.1, C.12.1, CCI.1, CCI.2, DCI.1, DCII.1, E.3.1, I.6.1, J.6.1, J.9.2, J.20.1, J.23.1, K.23.1, L.20.1, ci-annexées sont modifiées.

#### **Article 3 | Identification des modifications apportées au RNQSA**

Les modifications des fiches visées à l'article 2 sont repérées en caractères italiques gras dans le corps des fiches.

#### **Article 4 | 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 5 | 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 6 | Date d'entrée en vigueur**

Conformément à l'avenant n° 2 du 11 juillet 2017 modifiant les articles 5 et 8 de l'accord paritaire national du 15 mai 2007 susvisé, le présent accord paritaire national entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du premier semestre 2022.

#### **Article 7 | 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 Meudon, le 16 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

## RÉPERTOIRE NATIONAL DES QUALIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 1<sup>er</sup> SEMESTRE 2022

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 .....	A.3.1
– Opérateur service rapide .....	A.3.3
– Opérateur maintenance pneumatiques VI .....	A.3.4
– Mécanicien cycles .....	A.3.5
– Opérateur vitrage .....	A.3.7
– <b>Opérateur de vérification des dispositifs embarqués réglementés sur VUI (Chronotachygraphe, Ethylotest anti-démarrage) / Opérateur de vérification des dispositifs embarqués réglementés sur VL (Ethylotest anti-démarrage judiciaire, taximètre) .....</b>	<b>A.3.9</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 .....	A.6.5
– Opérateur vitrage spécialiste .....	A.6.7
– Technicien confirmé mécanique automobile / Technicien confirmé mécanique VUI .....	A.9.1
– Technicien électricien électronicien automobile / technicien confirmé VUI / technicien confirmé motocycles .....	<b>A.9.2</b>
– Conseiller technique cycles .....	<b>A.9.5</b>
– Technicien garantie après-vente .....	<b>A.9.6</b>
– Opérateur vitrage confirmé .....	A.9.7
– 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 .....	A.12.2
– <b>Conseiller technique expert cycles .....</b>	<b>A.12.5</b>
– Spécialiste garantie après-vente .....	<b>A.12.6</b>
– Technicien expert réparateur de véhicules anciens et historiques .....	A.12.8
– Conseiller client après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles .....	A.20.1
– Agent de maîtrise atelier .....	A.20.2
– <b>Chef d'atelier cycles / chef d'équipe cycles .....</b>	<b>A.20.5</b>
– Chef d'équipe vitrage / chef d'atelier vitrage .....	A.20.7
– Gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier .....	A.23.1
– <b>Gestionnaire de magasin cycles .....</b>	<b>A.23.5</b>
– 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 .....	AA.6.2
– Vendeur-conseil magasin confirmé smava .....	<b>AA.9.1</b>
– Technicien smava .....	<b>AA.9.2</b>

– Technicien expert smava .....	AA.12.2
– 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

– Préparateur en peinture .....	B.3.2
– Mécanicien collision .....	B.3.3
– Débossleur sans peinture .....	B.3.4
– Tôlier spécialiste .....	B.6.1
– Peintre spécialiste .....	B.6.2
– Débossleur sans peinture spécialiste .....	B.6.4
– Tôlier confirmé / Tôlier véhicules anciens et historiques .....	B.9.1
– Peintre confirmé .....	B.9.2
– Carrossier peintre / Tôlier expert véhicules anciens et historiques .....	B.12.1
– Réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atelier .....	<b>B.20.1</b>
– 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 .....	<b>C.6.1</b>
– Vendeur .....	<b>C.9.1</b>
– Conseiller en financement .....	<b>C.12.1</b>
– Vendeur automobile confirmé .....	C.20.1
– Vendeur confirmé véhicules industriels / vendeur confirmé véhicules utilitaires .....	C.20.2
– Attaché commercial .....	C.23.1
– Attaché commercial véhicules industriels / attaché commercial véhicules utilitaires .....	C.23.2
– 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 .....	C.C.III.1

### VENTE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

– Magasinier .....	D.3.1
– Magasinier-vendeur PRA / conseiller de vente PRA / vendeur boutique PRA .....	D.6.1
– 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 .....	<b>D.C.I.1</b>
– Adjoint au chef des ventes PRA / responsable de magasin .....	<b>D.C.II.1</b>
– Chef des ventes PRA .....	D.C.III.1

**PRÉPARATION / RÉNOVATION DES VÉHICULES**

– Opérateur préparation véhicules.....	<b>E.3.1</b>
– Rénovateur VO.....	E.6.1
– Conseiller en livraison de véhicules.....	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.....	G.9.1
– Contrôleur technique confirmé des véhicules.....	G.12.1
– Chef de centre contrôle technique des véhicules.....	G.20.1

**DÉMONTAGE - RECYCLAGE**

– Démonteur automobile.....	H.3.1
– Démonteur automobile spécialiste.....	H.6.1
– 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.....	I.3.1
– Opérateur spécialiste station-service.....	<b>I.6.1</b>
– Chef de station-service / adjoint au responsable de station(s)-service.....	I.20.1
– 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.....	<b>J.6.1</b>
– Chargé de clientèle location longue durée.....	<b>J.9.2</b>
– 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.....	J.23.2

**ÉCOLES DE CONDUITE**

– Enseignant de la conduite automobile.....	K.3.1
– Enseignant de la conduite deux roues / groupe lourd.....	K.6.1
– Coordinateur d'enseignements auto.....	K.6.2
– Formateur du transport routier.....	K.6.3
– Formateur conduite d'engins.....	K.6.4
– Coordinateur d'enseignements moto / Coordinateur d'enseignements groupe lourd.....	K.9.2
– 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.....	K.20.1
– 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 l'éducation et de la sécurité routières.....	<b>K.23.1</b>
– Directeur pédagogique.....	K.C.I.1
– 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.....	<b>L.20.1</b>

**SECRÉTARIAT**

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

**COMPTABILITÉ**

– Employé de comptabilité.....	N.3.1
– Comptable.....	N.6.1
– Comptable confirmé.....	N.9.1
– Chef de groupe de comptabilité.....	N.20.1
– Gestionnaire de comptabilité.....	N.23.1
– 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



**OPÉRATEUR DE VÉRIFICATION DES DISPOSITIFS EMBARQUÉS RÉGLEMENTÉS SUR VUI**  
**(CHRONOTACHYGRAPHE, ÉTHYLOTEST ANTI-DÉMARRAGE)**

**OPÉRATEUR DE VÉRIFICATION DES DISPOSITIFS EMBARQUÉS RÉGLEMENTÉS SUR VL**  
**(ÉTHYLOTEST ANTI-DÉMARRAGE JUDICIAIRE, TAXIMÈTRE)**

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

Opérateur de vérification des dispositifs embarqués réglementés sur VUI (chronotachygraphe, éthylotest anti-démarrage)  
 Opérateur de vérification des dispositifs embarqués réglementés sur VL (éthylotest anti-démarrage judiciaire, taximètre)

**2/ Objet de la qualification :**

L'opérateur travaille sous le contrôle réglementaire du Correspondant du Responsable Technique et de la Sécurité (CRTS) ou du Responsable Technique et de la Sécurité (RTS), dans un environnement sécurisé et contrôlé.

Cas des véhicules utilitaires et industriels

- Réalisation des inspections périodiques et autres interventions sur les appareils numériques embarqués (chronotachygraphe, éthylotest anti-démarrage (EAD) pour les cars).

Cas des véhicules légers

- Réalisation des inspections périodiques et autres interventions sur les appareils numériques embarqués (taximètre, EAD judiciaire).

L'ensemble de ces activités est réalisé conformément à la réglementation en vigueur, notamment celles relatives à la sécurité, et dans le cadre des procédures prédéfinies d'un système qualité.

**3/ Contenu de la qualification :**

A - Activités techniques réglementées :

Les opérations d'inspection et de remplacement sur dispositifs embarqués sont réalisées sous la responsabilité du CRTS ou du RTS.

- Réalisation des inspections périodiques : vérifications réglementaires, essais techniques, étalonnage/mise à jour,
- Application des procédures techniques et renseignement des formulaires du système qualité sur supports papier ou numériques,
- Analyse du bon fonctionnement du dispositif embarqué selon les procédures du système qualité, et recherche de dysfonctionnement le cas échéant,
- Remplacement des composants défectueux du dispositif embarqué (unité, câble, capteur),
- **Traçabilité** Validation de la vérification par apposition de la signature de l'opérateur, et pose de la plaquette de conformité et des scellements.

B - Organisation et gestion réglementées de l'intervention :

L'organisation et la gestion de l'intervention se font en relation étroite avec le CRTS et le RTS de l'organisme agréé.

B.1 - Organisation des interventions :

- Entretien du poste de travail, des équipements, matériels et outils de contrôle, en conformité avec le système qualité,
- Utilisation de la documentation technique et réglementaire, si nécessaire.

B.2 - Gestion réglementaire des interventions :

- Établissement et transmission des documents réglementaires,
- Signalement des anomalies et proposition d'actions correctives ou préventives selon les procédures du système qualité,
- Traçabilité réglementaire des interventions : tenue d'un registre, archivage des fiches d'interventions, ...

C - Particularités véhicules industriels et automobiles :

Véhicules utilitaires et industriels :

- Réalisation des opérations d'inspection et de remplacement sur les chronotachygraphes présents dans les véhicules de transport routier et ceux transportant des personnes, ainsi que sur les EAD,
- Application des réglementations spécifiques qui régissent la vérification du chronotachygraphe et de l'EAD.

Véhicules légers :

- Réalisation des opérations d'inspection et de remplacement sur les taximètres et sur les EAD,
- Application des réglementations spécifiques qui régissent la vérification du taximètre et de l'EAD installé à la suite d'une décision de justice.

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

- Appui technique concernant les procédures qualité auprès des opérateurs homologues,
- Contribution à la mise en œuvre de la qualité : organisation du plan de suivi des outillages référencés et de leur contrôle en lien avec son référent qualité, mise à jour de l'ensemble des documents du système qualité consultables dans le centre,
- Installation d'un EAD judiciaire,
- Vérifications générales périodiques des appareils de levage (hayon, chariot, grue, ...).
- Installation de modules de remontée et de sauvegarde d'informations (données véhicules, données chauffeur, géolocalisation),
- Accueil et information de la clientèle dans le respect des règles de discrétion et d'impartialité.

**5/ Classement :**

- Echelon correspondant au contenu principal de la qualification : **3. Après obtention du CQP et au plus tard après 12 mois de pratique des fonctions mentionnées dans la présente fiche, échelon 6.**
- Echelons majorés accessibles : **4 / 5 / 7 / 8**
  - . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  - . en fonction de l'application des critères valorisant (art.3.02d) de la convention collective.

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

- Soit par obtention de la certification suivante :
  - . CQP opérateur de vérification des dispositifs embarqués réglementés (*à créer*),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

- Verticale :
- Transversale :
- Voir Panorama

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

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

Mécanicien spécialiste automobile  
 Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels  
 Mécanicien spécialiste motocycles

**2/ Objet de la qualification :**

- Réalisation d'activités de maintenance préventive et corrective :

Cas des VP et motocycles :

. des véhicules,

Cas des véhicules utilitaires et industriels :

. des véhicules et équipements,

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

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

**3/ Contenu de la qualification :**

A - Activités techniques :

- Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées :

. entretien courant et périodique des véhicules,

. diagnostic / dépose-pose / contrôle et réglage d'ensembles mécaniques.

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

. le contrôle / réglage des moteurs thermiques,

. les éléments de liaison au sol.

- Pose d'accessoires sur véhicules.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :

. utilisation de la documentation technique,

. agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,

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

B.2 - Gestion de la maintenance :

. établissement de tout document d'atelier utile,

. conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.

C - Particularités véhicules industriels et motocycles :

Véhicules utilitaires et industriels :

- Maintenance et réparation d'organes / d'équipements,

Secteur motocycles :

- Assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;

- Réfection des véhicules d'occasion / réalisation d'essais ;

- Contrôle de la partie cycles ;

- Soudage et assemblage d'éléments.

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

- Interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules ;

- Réalisation d'essais ;

- Dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VL ou VUI).

Cas du VUI :

. pose d'équipements spécifiques (hayons / groupes hydrauliques...),

. réalisation ponctuelle d'aménagements spécifiques (incluant les techniques de soudage et d'assemblage).

**5/ Classement :**

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6

- Échelons majorés accessibles : 7 / 8

. en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,

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

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

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

. CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,

. Mention complémentaire au CAP :

. réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques,

. ou maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements,

. ou maintenance des systèmes embarqués de l'automobile,

. Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles (selon le cas), préparé sous statut scolaire,

- Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile,
- **Titre à finalité professionnelle mécanicien automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34320),**
- ~~CQP mécanicien spécialiste automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34320, sous l'intitulé « CQP mécanicien automobile »);~~
- CQP mécanicien spécialiste motocycles,
- CQP mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

- Verticale :
  - . technicien confirmé mécanique automobile / technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.1),
  - . technicien électricien électronicien automobile / technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels / technicien confirmé motocycles (fiche A.9.2),
  - . technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).
- Transversale :  
Voir Panorama

**TECHNICIEN ELECTRICIEN ELECTRONICIEN AUTOMOBILE**  
**TECHNICIEN CONFIRMÉ VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS**  
**TECHNICIEN CONFIRMÉ MOTOCYCLES**

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

Technicien électricien-électronicien automobile  
 Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels  
 Technicien confirmé motocycles

**2/ Objet de la qualification :**

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :

Cas des véhicules utilitaires et industriels :

. les véhicules industriels et leurs équipements

Cas du VP et du motorcycle :

. les moteurs thermiques et équipements périphériques,  
 . l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

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

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

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

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

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

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

- mise à jour et classement de la documentation technique,
- planification de l'intervention,
- agencement et entretien du poste de travail /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'O.R...

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

- Identification des processus de maintenance préventive,
- Maintenance et réparation d'organes / d'équipements.

**D - Particularités motocycles :**

- Assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route,
- Réfection des V.O. / réalisation d'essais,
- Réfection d'ensembles ou d'organes mécaniques,
- Contrôle et intervention sur partie cycle.

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

- Participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules,
- Dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VP ou VUI),
- Interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur tous systèmes Gaz ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels),
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée,

Cas des VUI :

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

Secteur motocycles :

- Accueil clientèle et restitution des véhicules.

**5/ Classement :**

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VI ou motocycle, selon le cas) :
  - . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles (selon le cas), préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue,
  - . CQP technicien électricien électronicien automobile (enregistré au RNCP *sous le n° 34321*, sous l'intitulé « CQP technicien après-vente automobile »),
  - . CQP technicien confirmé motocycles,
  - . CQP technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

- Verticale :
  - . technicien expert après-vente automobile / technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels / technicien expert après-vente motocycles (fiche A.12.2),
  - . conseiller client après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1),
  - . agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2).
- Transversale :  
Voir Panorama

## 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),
- 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 du 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),
- 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 :

- Appui technique et/ou commercial aux collaborateurs,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  - . 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 sous le n° 34197),
- 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 expert cycles*,
  - . Technicien expert (fiche Z.12.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise,
  - . Maîtrise technique / chef d'équipe - chef de groupe (Z.20.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise.
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## TECHNICIEN GARANTIE APRÈS-VENTE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Technicien garantie après-vente

### 2/ Objet de la qualification :

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités liées à la gestion des dossiers de garantie :

- Contrôle des droits de garanties,
- Établissement de demandes d'accords préalables,
- Établissement des dossiers de garantie,
- Établissement des factures,
- Suivi du traitement des dossiers de garantie,
- Gestion des anomalies liées au traitement des dossiers de garantie,
- Suivi des remboursements.

B - Activités d'organisation :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de l'automobile :
  - . Mention complémentaire au CAP (réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques, maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements, maintenance des systèmes embarqués de l'automobile), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - . Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option A : voitures particulières, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - . Bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - ~~. Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;~~
  - ~~. Bac professionnel commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;~~
  - . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - . CQP technicien garantie après-vente ;
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . spécialiste garantie après-vente (fiche A.12.6)
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## **CONSEILLER TECHNIQUE EXPERT CYCLES**

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

Conseiller technique expert cycles

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

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

Le conseiller technique expert cycles assure la fonction de référent technique du magasin et de l'atelier cycles et à ce titre, il effectue une mission d'appui et de formation technique.

### **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),
- 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 du cycle et produits en fonction des besoins et usages des clients,
- Conseils d'utilisation des produits et accessoires,
- Commercialisation des vélos à assistance électrique (VAE),
- 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.

B.4 - Fonction formation technique :

- Réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs de l'atelier et du magasin cycles,
- Participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Appui technique aux collaborateurs de l'atelier et du magasin cycles.

### **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 conseiller technique expert cycles (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 :
  - . Chef d'atelier cycles/chef d'équipe cycles (en cours de création)
  - . Gestionnaire de magasin cycles (en cours de création)
- Transversale :
  - Voir Panorama



## SPECIALISTE GARANTIE APRÈS-VENTE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Spécialiste garantie après-vente

### 2/ Objet de la qualification :

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

- 2.1 - L'ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente, selon les procédures définies.
- 2.2 - Les activités de contrôle et de suivi de prise en charge des garanties après-vente provenant des réparateurs agréés du secteur.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités liées à la gestion des dossiers de garantie :

- Contrôle des droits de garanties,
- Établissement de demandes d'accords préalables / contrôle des demandes d'accords préalables des réparateurs agréés du secteur,
- Établissement des dossiers de garantie / contrôle des dossiers de garantie des réparateurs agréés,
- Établissement des factures,
- Suivi du traitement des dossiers de garantie,
- Gestion des anomalies liées au traitement des dossiers de garantie,
- Suivi des remboursements,
- Suivi des états mensuels chiffrés,
- Contribution à la gestion des litiges.

B - Activités d'organisation :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente des réparateurs agréés,
- Formation des réparateurs agréés aux activités de suivi des garanties après-vente.

### 5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de l'automobile :
  - . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - ~~. Bac professionnel vente prospection négociation suivi de clientèle, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
  - ~~. Bac professionnel commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
  - . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . CQP spécialiste garantie après-vente,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . chef d'équipe atelier (fiche A.20.1)
- Transversale :
  - . Voir Panorama

**CHEF D'ATELIER CYCLES**  
**CHEF D'ÉQUIPE CYCLES**

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

Chef d'atelier cycles  
 Chef d'équipe cycles

**2/ Objet de la qualification :**

Le chef d'atelier cycles ou le chef d'équipe cycles assure une fonction d'encadrement et éventuellement de réception des clients de l'atelier cycle. Il organise et réalise le travail en atelier dans le respect de l'environnement, des consignes, des procédures techniques et de sécurité en vigueur dans l'entreprise. Il réalise également une activité d'encadrement d'une petite équipe et le tutorat de jeunes en formation.

**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'appareils adaptés,
  - Diagnostic et maintenance des vélos à assistance électrique (VAE),
  - 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 à la clientèle.
- B - Activités relatives à la gestion de la maintenance et de service :
  - Activités liées à l'organisation et la gestion de l'atelier :
    - . Organisation et planification des interventions de l'atelier cycles,
    - . Gestion de l'entretien de l'atelier cycles et des outils mis à disposition,
    - . Application des procédures qualité, sécurité et environnement (QSE) des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise,
    - . Gestion des stocks de l'atelier et suivi de l'inventaire de l'atelier cycles, dans le respect du budget.
  - Activités liées à la relation client :
    - . Accueil et conseil à la clientèle,
    - . Restitution du cycle au client et explications sur les travaux réalisés,
    - . Ventes additionnelles de produits et de services du cycle,
    - . Etablissement de devis, d'ordre de réparation,
    - . Suivi de la satisfaction de la clientèle de l'atelier cycles,
    - . Gestion des réclamations clients de l'atelier cycles,
    - . Encaissement.
- C - Activités liées à l'encadrement d'équipe :
  - Organisation et contrôle du travail de l'équipe,
  - Répartition des tâches et définition des priorités de ses collaborateurs,
  - Vérification de l'application des procédures qualité, accessibilité, sécurité, environnement en vigueur dans l'entreprise,
  - Appui technique aux collaborateurs de l'atelier,
  - Tutorat de jeunes en formation alternée,
  - Participation au recrutement /à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs,
  - Réalisation des entretiens de ses collaborateurs.

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

- Suivi des garanties,
- Appui technique aux réponses à des appels d'offres.

**5/ Classement :**

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  - . CQP chef d'atelier cycles (à créer),
  - . Titre à finalité professionnelle conseiller technique cycles (enregistré au RNCP sous le n° 34197), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 C,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

- Verticale :
  - . gestionnaire de magasin cycles (en cours de création)
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## **GESTIONNAIRE DE MAGASIN CYCLES**

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

Gestionnaire de magasin cycles

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

Le gestionnaire de magasin cycles assure les activités d'organisation et de gestion des flux contribuant à la commercialisation des cycles et produits du cycle. Il est amené à réaliser les activités de commercialisation des cycles et produits du cycle.

En appui d'un responsable hiérarchique, qui peut être le chef d'entreprise lui-même, il assure également la gestion et le suivi de la clientèle du magasin. Il assure l'encadrement d'équipes de collaborateurs.

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

A - Activités relatives à la commercialisation, à l'organisation et à la gestion du magasin cycles :

A.1 - Activités commerciales :

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

A.2 - Activités d'organisation et de gestion du magasin cycles :

- Contrôle des flux de produits,
- Organisation des inventaires,
- Suivi de l'activité : élaboration et tenue de tableaux de bord / contribution à la détermination d'actions correctives,
- Participation à la gestion financière du magasin cycles :
  - . établissement et suivi des relations avec les fournisseurs, les clients du magasin cycles,
  - . réponse aux appels d'offres,
  - . proposition de modalités de financement et de solutions d'assurances relatives aux cycles,
  - . contribution à l'élaboration et au suivi du budget du magasin cycles,
  - . suivi des garanties,
- Participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente,
- Traitement des réclamations / contribution à la gestion des réclamations clients,
- Mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- Établissement et classement de tous documents internes / comptables,
- Contribution à l'élaboration et application des procédures qualité, accessibilité, sécurité, environnement en vigueur dans l'entreprise.

B - Activités liées à l'encadrement d'équipe :

- Suivi de l'activité des collaborateurs,
- Organisation et contrôle du travail de l'équipe,
- Répartition des tâches et définition des priorités de ses collaborateurs,
- Appui technique aux collaborateurs de l'atelier,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs,
- Réalisation des entretiens de ses collaborateurs.

Le gestionnaire de magasin cycles s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de vente des cycles, produits et services du cycle, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène, sécurité et environnement des biens et des personnes.

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

- Sélection des gammes de cycles et de produits du cycle en vente au sein du magasin,
- Mise en œuvre d'actions commerciales promotionnelles,
- Analyse de la concurrence.

### **5/ Classement :**

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

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

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

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

- Verticale :
- Transversale :  
Voir Panorama

**VENDEUR-CONSEIL MAGASIN CONFIRMÉ**  
**DES SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE**

**1/ Dénomination de la qualification :**

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

**2/ Objet de la qualification :**

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

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

**3/ Contenu de la qualification :**

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

A.1 - Activités liées à l'accueil :

- Accueil et conseil de la clientèle en magasin et/ou à distance,
- Recueil des informations réclamation clients,
- Édition de la facture et de tout type d'encaissement des clients.

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

- Réception, contrôle qualitatif des produits et mise en rayon conformément aux préconisations de l'enseigne,
- Vente de l'ensemble des produits,
- Rédaction d'un ordre de montage,
- Proposition de forfaits, d'offres promotionnelles, vente additionnelle.

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

- Vente de l'ensemble des pièces de rechange,
- Recueil des informations du véhicule,
- Rédaction d'un devis ou d'un Ordre de Réparation,
- Proposition d'offres de services adaptés.

B – Activités de gestion et organisation :

- Établissement et classement selon les règles de l'enseigne de tous documents internes,
- Utilisation de la documentation professionnelle et commerciale,
- Participation à la gestion du stock de produits selon les règles de l'enseigne,
- Réalisation des inventaires,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Application des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

C – Activités de merchandising :

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

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

- Tutorat de jeunes en formation alternée.

**5/ Classement :**

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes (*liste modifiée*) :
  - . CQP vendeur-conseil magasin confirmé des services multimarques de l'après-vente automobile,
  - ~~. Bac professionnel commerce, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,~~
  - . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

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

- Verticale :
  - . chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AA.C.I.1)
- 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,
  - . CQP technicien électricien électronicien automobile (enregistré au RNCP *sous le n° 34321*, sous l'intitulé « CQP technicien après-vente 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

## RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE - CHEF D'ÉQUIPE ATELIER

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

Réceptionnaire après-vente  
Chef d'équipe atelier

### 2/ Objet de la qualification :

- Le réceptionnaire accueille et conseille les clients du service après-vente.  
Il réalise les activités visant le déclenchement de remise en état du véhicule, la restitution des véhicules aux clients, ainsi que la commercialisation de produits et services.
- Le chef d'équipe atelier assure une fonction d'encadrement et éventuellement de réception.  
Cette qualification peut constituer, pour un ouvrier professionnel confirmé, une promotion au-delà de l'échelon 12, dans une activité partagée entre l'exécution de travaux complexes sur véhicules, l'encadrement d'une petite équipe et le tutorat de jeunes en formation.

### 3/ Contenu de la qualification :

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

- Organisation et planification des interventions,
- En relation avec les services de constructeur : transmission d'informations à caractère technique ou commercial,
- Mise à jour et classement de la documentation technique et commerciale,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

A2 - Activités liées à la gestion de la maintenance :

- Établissement de tous documents internes et comptables,
- Restitution du véhicule au client,
- Gestion des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Promotion des offres de service de l'entreprise,
- Gestion de la relation avec l'expert :
  - . préparation du dossier collision en vue de l'expertise,
  - . constitution des expertises contradictoires.

Particularités : le réceptionnaire après-vente

Le réceptionnaire après-vente réalise les activités suivantes :

- Accueil de la clientèle :
  - . rédaction d'ordres de réparation / de commandes de travaux,
  - . proposition de forfaits / vente additionnelle de produits et services,
- Facturation / encaissement,
- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Tutorat de jeunes en formation alternée.

Particularités : le chef d'équipe atelier

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

- Affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- Réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules,
- Appui technique aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

Réceptionnaire après-vente :

- Gestion des véhicules de remplacement,
- Affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- Réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules,
- Participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Chef d'équipe atelier :

- Accueil de la clientèle,
  - . rédaction d'ordres de réparation / de commandes de travaux,
  - . proposition de forfaits / vente additionnelle de produits et services,
- Facturation / encaissement,
- Prospection / développement et fidélisation de la clientèle.

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  - . BTS maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles,
  - . ~~Brevet de maîtrise : carrossier-peintre en carrosserie,~~
  - . CQP chef d'équipe atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture,
  - . CQP réceptionnaire après-vente du domaine d'activité de la carrosserie-peinture,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

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

## **ASSISTANT DE VENTE AUTOMOBILE** **VENDEUR MOTOCYCLES**

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

Assistant de vente automobile  
Vendeur motocycles

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

L'assistant de vente automobile / vendeur(se) motocycles effectue un ensemble d'activités concourant à la commercialisation des véhicules (neufs ou occasions) et produits périphériques, ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

L'activité s'exerce essentiellement en hall d'exposition ; elle est centrée sur le renseignement du client et la présentation des véhicules.

La qualification "assistant de vente automobile" concerne des salariés n'ayant pas pouvoir pour négocier complètement une vente. Elle s'applique en particulier à des personnels en début de carrière qui doivent pouvoir être promus vendeurs après 12 mois de pratique dans cette activité.

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

A - Activités de commercialisation des produits et services :

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

- Présentation des véhicules,
- Propositions de financement et de produits périphériques.

Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

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

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Participation à la mise en œuvre d'actions commerciales (journées portes ouvertes...),
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Particularités de l'emploi :

Motocycles :

- Commercialisation de véhicules, financements et produits périphériques dont accessoires et pièces de rechange,
- Information portant sur la réglementation en vigueur.

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

- Livraison du véhicule au client,
- Prospection téléphonique,
- Gestion des informations clients reçues sur le net.

### **5/ Classement :**

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  - . CAP équipier polyvalent du commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - ~~. Bac professionnel vente-prospection-négociation-suivi de clientèle, préparé sous statut scolaire,~~
  - . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, préparé sous statut scolaire,
  - . CQP vendeur motocycles,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

- Verticale :

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

- Transversale :

Voir Panorama

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

Vendeur

**2/ Objet de la qualification :**

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

**3/ Contenu de la qualification :**

A - Activités de commercialisation des produits et services :

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

- Prospection, réception et suivi de la clientèle "véhicules",
- Présentation des possibilités de financement ainsi que des produits périphériques.

Activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- Estimation physique du véhicule d'occasion,
- Négociation de reprise du véhicule d'occasion, dans le cadre de directives reçues.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Particularités de l'emploi :

Motocycles :

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

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

- Livraison du véhicule au client

**5/ Classement :**

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

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

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

- ~~Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,~~
- . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
- . CQP vendeur,

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

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

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

- Verticale :

- . conseiller en financement (fiche C.12.1),
- . vendeur automobile confirmé (fiche C.20.1) / vendeur confirmé V.I. (fiche C.20.2),
- . attaché commercial (fiche C.23.1) / attaché commercial V.I. (fiche C.23.2),
- . conseiller des ventes (fiche C.C.1.1) / conseiller des ventes V.I. (fiche C.C.1.2).

- Transversale :

Voir Panorama



## CONSEILLER EN FINANCEMENT

### 1/ Dénomination de la qualification :

Conseiller en financement

### 2/ Objet de la qualification :

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services :

Toutes activités de vente de financements et de produits périphériques :

- Elaboration de plans de relances et de propositions,
- Conseil et vente de financements à clientèle des particuliers et professionnelle,
- Vente de produits périphériques,
- Appui technique à la définition des objectifs de vente de financements et produits périphériques,
- Transmission d'informations relatives aux produits et services liés au financement automobile,
- Contribution à la définition et à la mise en œuvre du plan d'action commercial de l'entreprise,
- Activité de veille relative à l'offre concurrente en matière de vente de financements automobiles et produits périphériques.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Gestion et suivi des dossiers de financement,
- Gestion et organisation des activités,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Suivi de l'activité "vente de financements automobiles et services additionnels" réalisée par les agents,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

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

- Soit par obtention de la certification suivante, dans le domaine de la vente :
  - . ~~Bac professionnel vente prospection – négociation – suivi de clientèle ou CQP-vendeur, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 2;~~
  - . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . attaché commercial (fiche C.23.1),
  - . conseiller des ventes (fiche C.C.1.1).
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## CONSEILLER DES VENTES

### 1/ Dénomination de la qualification :

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

### 2/ Objet de la qualification :

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

Il organise librement son emploi du temps.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services :

A.1 - Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

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

- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Commercialisation des véhicules,
- Vente de financement et de produits périphériques,
- Suivi du réseau secondaire / intermédiaire,
- Suivi de la livraison du(des) véhicule(s) au client.

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

- Estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- Négociation de la valeur de reprise.

A.2 - Le conseiller des ventes "sociétés" réalise spécifiquement :

- Réponse aux appels d'offre émanant des entreprises et administrations,
- Gestion des propositions de service "location longue durée" aux entreprises ou administrations,
- Suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3 - Le conseiller des ventes "marchands" réalise spécifiquement :

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

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

### 4/ Classement :

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

### 5/ Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

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

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

- . BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- . BTS management commercial opérationnel complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- . BUT techniques de commercialisation (*depuis* la rentrée 2021), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- . Titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- . CQP conseiller des ventes automobiles,
- . CQP conseiller des ventes sociétés,

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

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :

- . adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1),
- . chef des ventes (fiche C.C.III.1).

- Transversale :

Voir Panorama

## CONSEILLER DES VENTES VÉHICULES INDUSTRIELS CONSEILLER DES VENTES VÉHICULES UTILITAIRES

### 1/ Dénomination de la qualification :

Conseiller des ventes véhicules industriels  
Conseiller des ventes véhicules utilitaires

### 2/ Objet de la qualification :

Le conseiller des ventes véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...)

Il organise librement son emploi du temps.

Le conseiller des ventes véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules utilitaires.

Il peut effectuer la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...)

Il organise librement son emploi du temps.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :

- Prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- Commercialisation des véhicules,
- Vente de financement, d'équipements et de produits périphériques,
- Suivi du réseau secondaire / intermédiaire,
- Suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

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

- Estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- Négociation de la valeur de reprise.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation

- Gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...),

- Gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :

- . réponse à l'appel d'offre,
- . gestion des propositions de service "location longue durée",
- . suivi commercial d'un parc véhicules,
- . suivi des relations avec les services de contrôle,
- Organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Particularités du véhicule utilitaire :

- Conseil en adaptation et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suivi de la gestion des aménagements (hors carrossage),
- Conseil fiscal auprès du client.

### 4/ Classement :

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

### 5/ Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

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

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

- . BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- . BTS management commercial opérationnel complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- . BUT techniques de commercialisation (*depuis* la rentrée 2021), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- . CQP conseiller des ventes véhicules industriels,
- . CQP conseiller des ventes véhicules utilitaires,

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

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :

- . adjoint chef des ventes (fiche C.C.II.1)
- . chef des ventes (fiche C.C.III.1)

- Transversale :

Voir Panorama

## CADRE TECHNIQUE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

### 1/ Dénomination de la qualification :

Cadre technique P.R.A.

### 2/ Objet de la qualification :

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

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

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

Le cadre technique contribue au développement commercial de l'activité P.R.A.

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à l'organisation et à la gestion P.R.A. :

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

B - Activités relatives au management d'un ou plusieurs pôle(s) ou du secteur P.R.A. :

- Suivi des objectifs,
- Appui aux collaborateurs de l'activité P.R.A.,
- Encadrement de collaborateurs : attribution de missions / tutorat de jeunes en formation alternée / participation au recrutement / aux modalités de rémunération etc.,
- Participation à la structuration du service ou de l'activité P.R.A.

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

### 4/ Classement :

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

### 5/ Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la distribution :
  - . Licence professionnelle : « Organisation, Management des Services de l'Automobile » (OMSA), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . BUT gestion logistique et transport (*depuis* la rentrée 2021), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile,
  - . CQP cadre technique P.R.A.,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . adjoint au chef des ventes P.R.A. / responsable de magasin (fiche D.C.II.1)
  - . chef des ventes P.R.A. (fiche D.C.III.1)
- Transversale :
  - . Voir Panorama

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

**1/ Dénomination de la qualification :**

Adjoint au chef des ventes P.R.A.  
 Responsable de magasin

**2/ Objet de la qualification :**

- L'adjoint au chef des ventes P.R.A. intervient en appui du chef des ventes P.R.A.
- Le responsable de magasin réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du secteur.

Il assure le développement commercial de l'activité P.R.A.

Il peut avoir également la responsabilité du secteur P.R.A. sur un site décentralisé.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs cadre(s) de niveau I et/ou agent(s) de maîtrise ainsi que les autres salariés concourant à l'activité.

**3/ Contenu de la qualification :**

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

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

- Détermination et suivi des objectifs des collaborateurs du secteur P.R.A.,
- Appui aux collaborateurs du secteur pièces de rechange, accessoires et produits,
- Encadrement des collaborateurs : attribution de missions / participation au recrutement / à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs / aux modalités de rémunération / au suivi d'évolution des carrières / au tutorat de jeunes en formation alternée...

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

B - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des P.R.A. :

- Suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord P.R.A. / détermination d'actions correctives / organisation des inventaires...,
- Encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives au secteur P.R.A.,
- Participation à l'élaboration et suivi du budget,
- Participation à la gestion financière de l'activité P.R.A.,
- Gestion des flux et des stocks P.R.A.,
- Établissement et suivi des relations avec les fournisseurs / les clients :
  - . négociation des conditions d'achat et de vente des P.R.A.,
- Organisation fonctionnelle des différents lieux de vente : magasin, comptoir, boutique...,
- Suivi des garanties,
- Traitement des réclamations / gestion des litiges,
- Mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- Contribution à l'élaboration et application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Activités relatives au développement de la commercialisation des P.R.A. :

- Développement de l'activité commerciale,
  - . analyse de la concurrence,
  - . élaboration et mise en œuvre d'actions marketing,
  - . prospection / développement de la clientèle,
- Établissement et suivi des relations fournisseurs / suivi de la clientèle grands comptes,
- Déclenchement et organisation d'actions marketing,
- Appui à la force de vente VN/VO, collaboration avec les autres secteurs d'activité de l'entreprise,
- Répartition géographique des zones de vente entre les vendeurs itinérants.

**4/ Classement :**

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

**5/ Degrés de progression :**

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la distribution :
  - . Licence professionnelle : « Organisation, Management des Services de l'Automobile » (OMSA), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . BUT gestion logistique et transport (*depuis* la rentrée 2021), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile,
  - . CQP adjoint au chef des ventes P.R.A. ou responsable de magasin,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

- Verticale :
  - . chef des ventes P.R.A. (fiche D.C.III.1)
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## OPÉRATEUR PRÉPARATION VÉHICULES

### 1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur préparation véhicules

### 2/ Objet de la qualification :

Réalisation des activités de préparation des véhicules en vue de leur mise en vente ou en circulation.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Ensemble des activités spécifiques :
  - . à la préparation esthétique de véhicules (nettoyage, lustrage...),
  - . au contrôle de l'état des véhicules,
  - . utilisation de gammes de préparation,
  - . à la réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, de carrosserie et sellerie... ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste,
- Convoyage de véhicules.

B - Organisation et gestion de l'activité :

B.1 - Organisation de l'activité :

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

B.2 - Gestion de l'activité :

- Établissement de tout document d'atelier utile,
- Identification de travaux complémentaires à prévoir sur le véhicule.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Livraison du véhicule au client,
- Pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés / réfection et gravage des vitrages...,
- Application de peinture au pistolet (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peintre).

### 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 de la carrosserie-peinture :
  - . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières, B : véhicules de transport routier ou C : motocycles,
  - . CAP réparation des carrosseries,
  - . CAP peinture en carrosserie,
  - . CQP opérateur préparation véhicules,
- 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 :
  - . rénovateur VO (fiche E.6.1),
  - . ~~metteur en main de véhicule~~ *conseiller en livraison de véhicules* (fiche E.6.2).
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## OPÉRATEUR SPÉCIALISTE STATION-SERVICE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste station-service

### 2/ Objet de la qualification :

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

### 3/ Contenu de la qualification :

#### A - Activités techniques :

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

#### B - Activités commerciales :

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

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

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  - . ~~Bac professionnel vente prospection – négociation – suivi de clientèle,~~
  - . ~~Bac professionnel commerce,~~
  - . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente,
  - . CQP opérateur spécialiste station-service,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . chef de station-service / Adjoint au responsable de station(s)-service (I.20.1)
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION SPÉCIALISTE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Agent d'opérations location spécialiste

### 2/ Objet de la qualification :

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

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de service :

Activités concourant à la location de véhicules :

- Accueil de la clientèle (au comptoir / par téléphone...),
- Conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise,
- Vente de produits et services,
- Livraison et reprise des véhicules,
- Facturation / encaissement,
- Vérification du véhicule (départ et retour),
- Appui aux collaborateurs,
- Contribution à l'approvisionnement de la station en véhicules,
- Planification et suivi des menues réparations sur véhicules,
- Organisation de l'activité de préparation.

B - Activités de gestion administrative :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Gestion des litiges,
- Prospection commerciale,
- Gestion ponctuelle de contacts avec l'administration.

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, correspondant à l'objet de la qualification :
  - CAP complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - ~~· Bac professionnel vente-prospection-négociation-suivi de clientèle, préparé sous statut scolaire,~~
  - Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, préparé sous statut scolaire,
  - CQP agent d'opérations location spécialiste,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J.17.1)
  - chef de groupe opérationnel (fiche J.20.1)
- Transversale :
  - Voir Panorama



## CHARGÉ DE CLIENTÈLE LOCATION LONGUE DURÉE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Chargé de clientèle location longue durée

### 2/ Objet de la qualification :

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

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

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à la cotation :

- Élaboration de devis de Location Longue Durée,
- Envoi du devis au client,
- Explication du devis,
- Relance du client le cas échéant.

B - Activités relatives à la commande :

- Vérification des commandes de véhicules et accessoires,
- Commande auprès des fournisseurs, dans le respect de la politique de l'entreprise,
- Contrôle et suivi des accusés réception de commande.

C - Activités relatives à la gestion d'un portefeuille client :

- Proposition de solutions d'ajustement au client ou de renouvellements en fonction des analyses de parcs,
- Conseil et information au client sur le contrat, la facturation, les prestations de services,
- Gestion des litiges et réclamations clients, en coordination avec les services concernés,
- fidélisation de la clientèle, en collaboration avec les attachés commerciaux LLD,
- Application des procédures Qualité en vigueur.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Activités relatives au suivi de la livraison de véhicule.

### 5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- Échelons majorés accessibles : 10 / 11

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

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

- ~~Bac professionnel vente prospection - négociation - suivi de clientèle, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,~~
- Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
- CQP vendeur, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- CQP chargé de clientèle location longue durée,

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

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :  
Conseiller commercial LLD
- Transversale :  
Voir Panorama

## CHEF DE GROUPE OPÉRATIONNEL

### 1/ Dénomination de la qualification :

Chef de groupe opérationnel

### 2/ Objet de la qualification :

Le chef de groupe organise et anime une équipe et participe à la gestion d'une station de location ou d'une activité de location partie intégrante d'une structure de taille importante. Il est placé sous la responsabilité d'un chef d'agence de location.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management d'une station de location ou d'une activité partie intégrante d'une structure de taille importante :

- Encadrement de salariés,
- Appui aux salariés de la station de location pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales...
- Réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station de location.

Sous la responsabilité d'un chef d'agence de location, le chef de groupe opérationnel s'assure de l'application des règles, des normes et des procédures qui régissent l'activité de la station de location.

B - Activités commerciales :

- Accueil, conseil et vente à la clientèle,
- Établissement de relations avec la clientèle,
- Établissement de contrats de location,
- Mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- Règlement d'éventuels litiges.

C - Activités de gestion et d'organisation :

- Suivi de la flotte de véhicules,
- Établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial,
- Tenue de tableaux de bord relatifs à l'activité de la station de location,
- Classement / mise à jour de la documentation professionnelle,
- Application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation au développement commercial local,
- Gestion des contacts avec l'administration.

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes correspondant à l'objet de la qualification :
  - BTS négociation et digitalisation de la relation client,
  - BTS management commercial opérationnel,
  - ~~BTS vente et productions touristiques,~~
  - DUT techniques de commercialisation,
  - CQP chef de groupe opérationnel,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - chef d'agence(s) de location (fiche J.23.1)
- Transversale :
  - Voir Panorama

## CHEF D'AGENCE(S) DE LOCATION

### 1/ Dénomination de la qualification :

Chef d'agence(s) de location

### 2/ Objet de la qualification :

Le chef d'agence(s) assure les activités concourant à la gestion économique, organisationnelle et humaine d'une ou plusieurs stations de location.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management d'une ou plusieurs stations de location de véhicules :

- Encadrement des salariés d'une ou plusieurs stations,
- Appui aux salariés d'une ou plusieurs stations pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales...
- Contribution à l'agencement d'une ou plusieurs stations,
- Réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement d'une ou plusieurs stations.

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

B - Activités commerciales :

- Accueil et conseil à la clientèle,
- Établissement de relations avec la clientèle...,
- Mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- Règlement d'éventuels litiges,
- Participation au développement commercial local.

C - Activités de gestion et d'organisation :

- Établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité d'une ou plusieurs stations,
- Suivi de la flotte de véhicules,
- Établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial,
- Classement / mise à jour de la documentation professionnelle,
- Gestion des contacts avec l'administration,
- Application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- En fonction du volume d'activité de la ou des stations gérées, compte tenu de l'implication professionnelle liée aux paramètres tels la planification, la gestion de la flotte, des effectifs, etc.

### 5/ Classement :

- 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 (*liste modifiée*) :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes correspondant à l'objet de la qualification :
  - BTS négociation et digitalisation de la relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - BTS management commercial opérationnel complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - ~~BTS vente et productions touristiques, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
  - DUT techniques de commercialisation, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - CQP chef d'agence(s) de location,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - cadre technique (fiche Z.C.I.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- Transversale :
  - Voir Panorama

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

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

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 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 :**

Titre à finalité professionnelle Formateur aux Métiers de l'Éducation et de la Sécurité Routières (*enregistré au RNCP sous le n° 35734*).

### **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

## RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

### 1/ Dénomination de la qualification :

Responsable d'exploitation de stationnement

### 2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure la responsabilité de l'exploitation d'un ou de plusieurs sites de stationnement.

### 3/ Contenu de la qualification :

Le responsable d'exploitation de stationnement s'assure de l'application des règles, normes et procédures qui régissent l'activité.

Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles de droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes.

#### A - Activités commerciales :

- Accueil, information et assistance à la clientèle,
- Contribution à la mise en œuvre d'actions commerciales,
- Réalisation des encaissements,
- Réalisation des abonnements et forfaits,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).

#### B - Activités relatives à l'exploitation :

- Organisation, contrôle et participation à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation,
- Suivi de la maintenance des équipements, établissement des plannings des travaux d'entretien et de nettoyage,
- Responsabilité de l'organisation de la collecte,
- Établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité,
- Réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables,
- Établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial,
- Application des règles, procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

#### C - Activités de gestion, d'organisation et de management :

- Encadrement du personnel de l'exploitation,
- Appui technique aux collaborateurs / tutorat de jeunes en formation alternées,
- Participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention de la certification suivante :
  - . CQP responsable d'exploitation de stationnement (*enregistré au RNCP sous le n° 35868*),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- Transversale :
  - . Voir Panorama

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**  
**(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)**

**Avenant n° 05-21 du 15 novembre 2021**  
relatif au dialogue social

NOR : ASET2250019M

IDCC : 1261

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

**ELISFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT ;**

**FNAS FO ;**

**USPAOC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Soucieux de maintenir et de développer un dialogue social de qualité, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (Alisfa) souhaitent modifier la composition des commissions paritaires de la branche professionnelle ainsi que celle du comité de pilotage de l'observatoire national emploi formation.

**Article 1<sup>er</sup> | Cadre juridique**

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 2.1.1.1, 2.1.2.1, 2.1.3.1, 2.1.6.1 et 2.2.1.2 de l'article 2 du préambule de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

**Article 2 | Champ d'application de l'avenant**

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial quel que soit leur effectif.

En effet, les règles relatives au dialogue social au sein de la branche professionnelle s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas

lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type compte tenu du fait que le thème de négociation du présent avenant qui ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

### **Article 3 | Dialogue social de branche**

Les articles 2.1.1.1, 2.1.2.1, 2.1.3.1, 2.1.6.1 et 2.2.1.2 de l'article 2 du préambule de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial sont modifiés comme suit :

#### **« 2.1.1.1. Composition. Fonctionnement**

L'importance de la représentation au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle dans la limite de 4 représentants pour chacune et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Les remboursements sont limités à :

- trois représentants désignés par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle ;

et

- d'un nombre équivalent de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

La présidence de la CPPNI est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par le règlement intérieur.

La CPPNI peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter. Ces groupes de travail ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires.

Chaque réunion de CPPNI fera l'objet d'un compte-rendu formalisant les discussions et décisions paritaires.

La signature des accords à la convention collective respecte les dispositions légales en vigueur. Pour les autres décisions, elles sont prises à la majorité des membres.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche représente une voix et la (ou les) organisation(s) syndicale(s) patronale(s) représentative(s) en représente(nt) le nombre équivalent.

Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

Dans les conditions qui y sont indiquées, la CPPNI se réunit à chaque fois que nécessaire pour assurer ses missions, et au minimum quatre fois par an en vue des négociations légales obligatoires, ainsi qu'à la demande de toute organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle signataire de la convention collective ou y ayant adhéérée.

#### **2.1.2.1. Composition. Fonctionnement**

L'importance de la représentation au sein de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle dans la limite de 4 représentants pour chacune et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Les remboursements sont limités à :

- trois représentants désignés par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle ;

et

- d'un nombre équivalent de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

La présidence de la CPNEF est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

#### **2.1.3.1. Composition. Fonctionnement**

L'importance de la représentation au sein de la commission paritaire santé et prévoyance (CPSP) est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle dans la limite de 4 représentants pour chacune et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Les remboursements sont limités à :

- trois représentants désignés par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle ;

et

- d'un nombre équivalent de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

La présidence de la CPSP est assurée de façon alternative et paritaire dans les conditions fixées par règlement intérieur. Le règlement intérieur détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

#### **2.1.6.1. Composition et fonctionnement du comité de pilotage paritaire de l'observatoire emploi formation**

Le comité de pilotage est composé paritairement d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle, et par un nombre égal de représentants désignés par la ou les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Le fonctionnement de ce comité est fixé par un règlement intérieur qui détermine par ailleurs les modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décision de l'instance paritaire.

Ce comité rend un avis sur les résultats des travaux et propose des pistes de réflexion en matière de formation et de qualification.

#### **2.2.1.2. Nombre de bons valant autorisation d'absence**

60 bons d'autorisation d'absence d'une journée ou 120 bons d'autorisation d'absence d'une demi-journée sont accordés annuellement à chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle. Un nombre total équivalent de bons d'autorisation d'absence par journée ou demi-journée est accordé à l'organisation ou aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche professionnelle. »



#### **Article 4 | Révision**

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

#### **Article 5 | Entrée en vigueur, dépôt, extension**

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2021.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

*Fait au Kremlin-Bicêtre, le 15 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 24 novembre 2021**

relatif à la substitution de l'article 2.5  
de l'annexe VIII de la convention

NOR : ASET2250006M

IDCC : 1351

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

**SESA ;**

**GPMSETLS ;**

**GES ;**

**ADMS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**UNSA FCS ;**

**CGT FCS ;**

**FEETS FO ;**

**SNEPS-CFTC,**

d'autre part,

Par lettre recommandée en date du 31 novembre 2020, les organisations patronales de la branche prévention sécurité ont notifié à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives leur décision de dénoncer l'article 2.5 de l'annexe VIII de la CCN des entreprises de prévention et de sécurité (IDCC 1351), dénonciation régulièrement déposée auprès des services compétents de la direction générale du travail ;

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles régissant la dénonciation des accords conventionnels de branche, l'article 2.5 dénoncé cessera de produire ses effets le 31 décembre 2021 ;

Faisant suite à cette dénonciation, les parties ont entamé une négociation visant à aboutir à la conclusion d'un accord dont les dispositions se substitueraient en totalité aux dispositions de l'article dénoncé.

Elles sont ainsi convenues de ce qui suit :

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

Il est créé un nouvel article 2.5, se substituant à l'article 2.5 « Prime annuelle de sûreté aéroportuaire » de l'annexe VIII de la CCN des EPS, rédigé comme suit :

### **« 2.5. Prime annuelle de sûreté aéroportuaire**

Outre la prime de performance mentionnée à l'article 3.06 ci-après et spécifiquement eu égard aux pratiques salariales existantes pour d'autres métiers exercés sur les plates-formes aéroportuaires, les salariés entrant dans le champ d'application de la présente annexe perçoivent une prime annuelle de sûreté aéroportuaire égale à 1 mois du dernier salaire brut de base du salarié concerné, non cumulable dans l'avenir avec toute autre prime éventuelle versée annuellement. Cette prime est soumise à la totalité des cotisations sociales (assurance maladie, vieillesse et chômage, etc.)

Le versement de cette prime en une seule fois en novembre est subordonné à la double condition de 1 année d'ancienneté, au sens de l'article 6.05 des clauses générales de la convention collective nationale, et d'une présence au 31 octobre de chaque année. Cette prime n'est donc pas proratisable en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, en dehors des cas de transfert au titre de l'accord conventionnel de reprise du personnel. Dans ce dernier cas, l'entreprise sortante réglera au salarié transféré ayant déjà acquis plus de 1 an d'ancienneté au moment de son départ le montant proratisé de cette prime pour la nouvelle période en cours. Le solde sera réglé par l'entreprise entrante à l'échéance normale du versement de la prime. »

## **Article 2 | Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date de sa signature.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 3 | Application. Révision**

À la date visée à l'article 2, les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> se substitueront en totalité aux dispositions dénoncées et devenues inapplicables de l'article 2.5 de l'annexe VIII de la convention collective.

Cet article 1<sup>er</sup> pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 2.01 des clauses générales de la convention collective.

La procédure de révision pourra être engagée par l'une ou l'autre des parties habilitées en application des dispositions du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de trois mois suivant la présentation du courrier de révision. Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou avenant ou à défaut seront maintenues.

## **Article 4 | Dépôt et publicité**

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

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

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

*Fait à Roissy, le 24 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 27 septembre 2021**

à l'accord du 30 avril 2003

relatif à la création d'une commission paritaire de l'emploi  
et de la formation professionnelle (CPNEFP)

NOR : ASET2250007M

IDCC : 1351

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

**SESA ;**

**GPMSETLS ;**

**GES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA FCS ;**

**SNEPS-CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires, par cet avenant, souhaitent actualiser certains termes spécifiques de l'accord relatif à la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des entreprises de prévention et de sécurité signé le 30 avril 2003.

Cette actualisation est rendue nécessaire de par les nombreuses réformes législatives et réglementaires relatives à la formation professionnelle, notamment la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, survenues depuis la conclusion de l'accord relatif à la création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des entreprises de prévention et de sécurité signé le 30 avril 2003.

En outre, les parties signataires font le constat du rôle de plus en plus important confié à la commission ces dernières années et le caractère stratégique et déterminant pour garantir la compétitivité des entreprises, l'employabilité des salariés et leur montée en compétence que revêtent les grandes orientations politiques définies en matière d'emploi et de formation par la CPNEFP.

C'est pourquoi, poursuivant là encore l'objectif de favoriser les prises de décisions de la CPNEFP et de mieux tenir compte de la représentativité réelle des organisations professionnelles de la branche en matière d'attribution des sièges au sein de la commission, les partenaires sociaux

souhaitent modifier les règles conventionnelles relatives à la composition de la CPNEFP et à l'adoption de recommandations par celle-ci.

Le présent avenant modifie ainsi certaines dispositions de l'accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

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

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (étendue par arrêté du 25 juillet 1985, *Journal officiel* 30 juillet 1985) ; modifié en dernier lieu par l'accord du 24 novembre 2011 (étendu par arrêté du 30 mai 2012, *Journal officiel* du 6 juin 2012).

En raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche, les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Actualisation de pure forme des termes spécifiques à la formation professionnelle et son environnement**

En vue de prendre en compte les récentes évolutions législatives et réglementaires en matière d'emploi et de formation, certains termes de l'accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité sont annulés et remplacés par les termes suivants :

- au sein du 7<sup>e</sup> tiret de l'article 3.1 « Missions en matière de formation professionnelle », est remplacé le terme « CQP » par « certificat de qualification professionnelle (CQP), titre à finalité professionnelle (TFP), et certification de compétence complémentaire (CCC) à un métier, ou toute autre dénomination prévue par France compétences » ;
- au sein du 9<sup>e</sup> tiret de l'article 3.1 « Missions en matière de formation professionnelle », sont remplacés les termes « d'engagement de développement de la formation professionnelle (EDDF) » par « d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) » ;
- au sein du 10<sup>e</sup> tiret de l'article 3.1 « Missions en matière de formation professionnelle », sont remplacés les termes « organisme collecteur paritaire agréé » par « opérateur de compétences (OPCO) ».

## **Article 3 | Composition de la commission**

Afin de mieux tenir compte de la représentativité réelle des organisations professionnelles de la branche en matière d'attribution des sièges au sein de la commission, est ajoutée la disposition suivante au sein de l'article 4 (« Composition de la commission ») de l'accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) :

- Après la phrase « le collège employeurs désigne un nombre égal de membres titulaires et suppléants », est ajoutée la phrase suivante :

« La répartition du total des sièges au sein du collège employeur entre les différentes organisations professionnelles représentatives s'effectue en tenant compte de leur représentativité en termes d'effectifs établie par arrêté. Il est attribué au minimum un siège pour chaque organisation reconnue représentative dans la branche ».

## **Article 4 | Adoption des recommandations par la commission**

En vue de favoriser l'adoption de recommandations par la commission, les dispositions de l'article 5.A (« Recommandations ») de l'accord du 30 avril 2003 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

### **« A. Recommandations**

Les recommandations ne sont valables que si la majorité des membres de la commission sont présents ou représentés. Les avis sont pris à la majorité simple des membres présents ou dûment mandatés. Seul le membre titulaire d'une organisation dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence. Les abstentions ne sont pas comptabilisées comme un vote exprimé.

Les conditions de quorum et de majorité s'apprécient au niveau de chacun des collèges. Lorsque le quorum n'est pas atteint, l'instance paritaire est convoquée à nouveau dans un délai de 1 mois et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou représentés.

En cas de vote ne permettant pas l'expression d'une position valide (à savoir 50 % des votes exprimés + 1 voix) au sein de chacun des collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la prochaine réunion de l'instance paritaire en respectant un délai minimal de convocation de 15 jours, au cours de laquelle un nouveau vote par collège sera effectué. Si ce second vote ne permet toujours pas l'expression d'une position valide au sein d'un ou des collèges, la décision d'une éventuelle adoption est prise à la majorité qualifiée fixée à plus de 70 % des voix au sein des deux collèges réunis. Les abstentions ne sont pas comptabilisées comme un vote exprimé. Par exemple, dans l'hypothèse d'une réunion à laquelle participent 7 organisations salariales et 4 organisations patronales (soit 14 sièges au total) et qu'aucune abstention n'est observée, aboutissant à un nombre de voix égal à 14 au niveau des deux collèges réunis, la recommandation pour être adoptée devra avoir recueillie 10 voix. »

## **Article 5 | Durée et entrée en vigueur de l'avenant**

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 6 | Extension de l'avenant et dispositions finales**

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur prévues par les articles D. 2231-2 et suivants du code du travail. Ainsi, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version papier et une version électronique) par l'une des organisations patronales signataires auprès de la direction générale du travail ainsi qu'en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une demande d'extension du présent avenant sera par ailleurs déposée par la partie patronale dans les conditions décrites à l'article L. 2261-24 du code du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 février 1985, conformément à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord. Un exemplaire dûment signé par chacune des parties sera remis à chaque organisation représentative au sein de la branche.

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant pourra être révisé à tout moment par accord entre les parties. Chacune des parties signataires pourra solliciter la révision de tout ou partie du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la présentation

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

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

*Fait à Paris, le 27 septembre 2021.*

(Suivent les signatures.)



## Accord paritaire du 3 décembre 2021

relatif aux salaires  
(Bretagne Ouest-Atlantique)

NOR : ASET2250025M

IDCC : 1396

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

**SFAC Bretagne Ouest-Atlantique,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup> | Grille des minima

L'évolution des salaires minima pour l'année 2022 se fera en une seule augmentation qui interviendra le 1<sup>er</sup> décembre 2021, selon le barème ci-après :

### Barème des minima applicables au 1<sup>er</sup> décembre 2021

Taux horaire x 151,67 heures.

(En euros.)

	Coefficients	Taux horaires bruts	Rémunération mensuelle brute
Niveau I	120	10,57	1 603,15
	125	10,65	1 615,29
	135	10,71	1 624,39
Niveau II	145	10,78	1 635,00
	155	10,96	1 662,30
	165	11,15	1 691,12
Niveau III	175	11,40	1 729,04
	185	11,68	1 771,51
	195	12,16	1 844,31

## **Article 2 | Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage**

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés assujettis au port d'une tenue de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne constituaient pas du temps de travail effectif, le présent accord revalorise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 la contrepartie financière forfaitaire à 188 € bruts annuels.

Cette contrepartie sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

La présente contrepartie ne se cumule pas avec toute autre disposition ayant le même objet, instituée soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biais d'un contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la forme (repos ou financière) à condition toutefois que les dispositions retenues prévoient une contrepartie au moins égale au montant minimum forfaitaire ci-dessus.

## **Article 3 | Formalités de dépôt. Publicité**

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Quimper) et aux services centraux du ministère chargé du travail (en 2 exemplaires – une version sur support papier et une version dématérialisée), conformément aux dispositions du code du travail.

*Fait à Quimper, le 3 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : **1404** | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION  
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE  
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

**Avenant n° 1 du 26 novembre 2021**

à l'accord du 29 mars 2018

relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne

NOR : ASET2250004M

IDCC : 1404

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

**SEDIMA ;**

**DLR ;**

**FNAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FM CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FNSM CFTC ;**

**FCM FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Depuis la conclusion de l'accord le 29 mars 2018, la réglementation a connu différentes évolutions. Afin de les prendre en compte il est conclu le présent avenant.

En conséquence il est conclu ce qui suit.

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

Les deux premiers alinéas du préambule de l'accord sont remplacés par la rédaction suivante :

« Dans le cadre de l'obligation pour les branches professionnelles d'ouvrir une négociation sur l'épargne salariale avant le 31 décembre 2021, les parties liées par la convention collective se sont réunies et ont échangé à cet effet. Dans le passé, elles avaient déjà examiné cette question lors de plusieurs réunions paritaires à partir d'un projet présenté pour la première fois le 21 février 2017 qui a abouti à l'accord daté du 29 mars 2018 ».

## Article 2

L'article 2 de l'annexe « accord d'intéressement » est remplacé par la rédaction suivante :

« Le présent accord est conclu pour une durée de (cocher l'option retenue) :

- ☐ Un exercice social.
- ☐ Deux exercices sociaux.
- ☐ Trois exercices sociaux.

Il s'applique ainsi, à compter du ... , soit jusqu'au ... . Il expirera à cette date sans autre formalité ».

## Article 3

Au premier alinéa de l'article 5.1 de l'accord d'intéressement ainsi qu'au 1<sup>er</sup> tiret du 2<sup>e</sup> alinéa de cet article 5.1, après « maladie professionnelle » il est ajouté « pour congé de deuil, les périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie ».

## Article 4

À l'article 5.3 de l'accord d'intéressement « à la moitié » est remplacé par « aux trois quarts ».

## Article 5

À l'article 7 de l'accord d'intéressement, dans « Information collective » :

- le 1<sup>er</sup> alinéa est ainsi modifié : « ... sera suivie par le comité social et économique et à défaut de ce dernier par une commission... » ;
- le début du 2<sup>e</sup> alinéa est ainsi modifié : « Le comité social et économique, ou à défaut la commission se réunira... » ;
- le début du 3<sup>e</sup> alinéa est ainsi modifié : « Le comité social et économique, ou à défaut la commission prendra connaissance... » ;
- au 4<sup>e</sup> alinéa « aux délégués du personnel » est remplacé par « au comité social et économique ».

## Article 6

À l'article 7 de l'accord d'intéressement, dans « Information individuelle » :

- au 3<sup>e</sup> alinéa le contenu de la fiche de répartition individuelle est complété par deux tirets ainsi rédigés :
  - « – lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles ainsi que les cas de déblocage anticipé ;
  - les modalités d'affectation par défaut des sommes sur le plan d'épargne. »
- au 5<sup>e</sup> alinéa « avec l'accord des salariés » est remplacé par « sauf opposition du salarié concerné » ;
- au 7<sup>e</sup> alinéa « jusqu'au terme de la prescription trentenaire » est remplacé par « jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier ».

## Article 7

À l'article 8 de l'accord d'intéressement « à la DIRECCTE » est remplacé par « sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail ». Compte tenu de cette modification dans le dépôt « selon le modèle de lettre joint au présent accord » est supprimé. Le modèle de lettre figurant après le plan d'épargne est supprimé.

## Article 8

À l'article 2 du plan d'épargne « DIRECCTE » est remplacé par « DREETS ».

## Article 9

Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 7 du plan d'épargne qui énumère les cas de déblocage anticipé prévus par l'article R. 3324-22 du code du travail est complété par un tiret supplémentaire ainsi rédigé :

- « – Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
- a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
  - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive. »

## Article 10

Le 5<sup>e</sup> alinéa de l'article 7 du plan d'épargne est modifié ainsi au début de la 1<sup>re</sup> phrase : après « invalidité » il est ajouté, « violences conjugales ».

## Article 11

À l'article 9 du plan d'épargne « à la DIRECCTE de... » est remplacé par « sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail ». Compte tenu de cette modification dans le dépôt du plan, le modèle de courrier auprès de la DIRECCTE est supprimé comme indiqué à l'article 7 du présent avenant.

## Article 12

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient prévues pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 13

Comme l'accord collectif qu'il modifie le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions sur le droit d'opposition pour l'exercice éventuel duquel il est communiqué à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant fait l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article 1<sup>er</sup> de l'accord.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension et d'agrément, l'accord qu'il modifie et complète ayant été étendu et bénéficiant de l'agrément par application du décret du 27 octobre 2021 sur l'agrément des accords relatifs à l'épargne salariale.

*Fait à Paris, le 26 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : **1404** | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION  
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE  
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

**Avenant n° 1 du 26 novembre 2021**

à l'accord du 18 septembre 2020  
relatif au dispositif Pro-A

NOR : ASET2250002M

IDCC : 1404

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

**SEDIMA ;**

**DLR ;**

**FNAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FM CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FNSM CFTC ;**

**FCM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conformément à l'article 5 de l'accord qui donne compétence à la CPNEFP pour actualiser la liste des certifications éligibles au dispositif Pro-A, les organisations liées par la convention collective se sont rencontrées et ont décidé d'actualiser l'accord sur Pro-A et son annexe 2 dans les conditions définies ci-après.

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

Dans la catégorie « Solutions techniques et activités de maintenance » est ajouté le CQP suivant :

- « – technicien de maintenance spécialiste des matériels d'espaces verts :
  - option matériel de plaisance ;
  - option matériel à usage professionnel. »

Dans le développement sur les risques d'obsolescence dans ce domaine l'alinéa consacré au secteur des espaces verts est remplacé par la rédaction suivante :

« À noter que pour le secteur des espaces verts, on assiste depuis plusieurs années à une explosion de la demande pour les engins robotisés ou automatisés, notamment pour les produits à batterie mais aussi un développement des technologies sur les matériels à usage professionnel ; ce qui implique une montée en compétences des métiers de la maintenance des matériels d'espaces verts. »

## Article 2

Est retiré le CQP suivant : magasinier/vendeur en pièces de rechange et équipement des matériels de parcs et jardins.

Est ajouté le CQP vendeur/gestionnaire de pièces techniques de matériels agricoles, d'espaces verts, de construction, de manutention dans la catégorie « Logistique/magasin secteurs agricoles et construction/manutention ».

Le développement sur les risques d'obsolescence des compétences dans ce domaine est remplacé par la rédaction suivante :

- « En cours ou à court terme, on observe que :
- les outils digitaux/de diagnostics permettent de gérer plus finement une fonction approvisionnements qui devient stratégique (le magasin est un centre de profit dont les résultats peuvent être variables en fonction des performances des magasiniers) ;
  - le développement des offres concurrentes en ligne (pure-players, constructeurs et fournisseurs...) nécessite de travailler plus finement les avantages concurrentiels de l'entreprise et de valoriser plus fortement l'articulation avec l'atelier (enjeu de fidélisation des clients et des nouveaux entrants) ;
  - un développement de la relation client à distance (déploiement des offres en ligne, conseil client à distance...) ;
  - les activités commerciales prennent de l'importance dans l'activité du magasin et peuvent s'exercer y compris hors magasin ;
- À moyen/long terme, les tendances pourraient s'orienter vers :
- un développement de la création de plateformes logistiques pour la centralisation de la commande et le stockage des pièces, à la faveur du phénomène de concentration à l'œuvre dans la branche, voire des solutions mutualisées entre plusieurs entreprises ou sites intégrant également les achats, voire la préparation des matériels. »

Le zoom sur l'évolution du métier de magasinier-vendeur est remplacé par « zoom sur l'évolution du métier de vendeur gestionnaire » ainsi rédigé :

« Zoom sur l'évolution du métier de vendeur gestionnaire :

### Une fonction approvisionnements qui devient stratégique

- Renforcement des capacités à prendre en compte les impacts économiques des approvisionnements et à rechercher la solution optimale pour le client en termes de coûts, de délais et de qualité

### Une attention renforcée sur le conseil technique, avantage concurrentiel incontournable

- Assurer un conseil technique performant sur des matériels de plus en plus techniques, en articulation avec l'atelier

#### Diversification des canaux de distribution et croissance de la gestion de la relation client à distance

- Exploiter les outils digitaux, dont les outils de vente en ligne pour communiquer efficacement avec les clients et pousser des offres adaptées
- Réaliser une veille concurrentielle en ligne

#### Part croissante de la donnée client

- Alimenter les systèmes d'informations avec de la donnée client (identifier les enjeux, les usages) en documentant les contacts clients par des commentaires qualitatifs (compréhension de la criticité de l'information, meilleure documentation des contacts clients)
- Analyser les données disponibles sur les clients pour anticiper/adapter/personnaliser les propositions commerciales

### Article 3

Conformément aux annexes III et IV de l'accord du 16 décembre 2010 sur la classification conventionnelle des emplois le coefficient applicable aux emplois correspondants est A70 pendant 12 mois puis A80.

Le tableau des CQP spécifiques à la branche résultant de l'annexe III à l'accord collectif du 16 décembre 2010 est modifié en conséquence par la suppression du CQP prévue par l'article 2 ci-dessus et par l'adjonction des deux CQP prévue par l'article 1<sup>er</sup> et l'article 2 ci-dessus.

### Article 4

À l'article 6, alinéa 3, de l'accord du 18 septembre 2020, « 13 € » est remplacé par « 15 € ».

### Article 5

Les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 6

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, il sera ensuite déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministère du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative du secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Il a été conclu pour une durée indéterminée.

Toute révision et toute dénonciation sont soumises aux articles 1-21 et 1-22 de la convention collective nationale.

*Fait à Paris, le 26 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

IDCC : 1404 | **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION  
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES, DE TRAVAUX PUBLICS,  
DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION, DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE  
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

**Avenant n° 3 du 26 novembre 2021**

à l'accord du 16 décembre 2010  
relatif à la classification des emplois

NOR : ASET2250003M

IDCC : 1404

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

**SEDIMA ;**

**DLR ;**

**FNAR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FM CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FNSM CFTC ;**

**FCM FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Un avenant à l'accord Pro-A conclu le 26 novembre 2021 a supprimé un certificat de qualification professionnelle (CQP) et en a ajouté deux autres dans la catégorie « Solutions techniques et activités de maintenance » et « Logistique/magasin ».

Le présent avenant a pour objet d'en tirer les conséquences au niveau de l'accord relatif à la classification des emplois. En conséquence, il est convenu ce qui suit.

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

À l'annexe III à l'accord collectif du 16 décembre 2010 :

- dans le tableau des CQP, sont ajoutés les deux CQP suivants :
  - technicien de maintenance spécialiste des matériels d'espaces verts
  - option matériel de plaisance ;
  - option matériel à usage professionnel ;

avec comme classification A70 pendant 12 mois puis A80 ;

- vendeur/gestionnaire de pièces techniques de matériels agricoles, d'espaces verts, de construction, de manutention

avec comme classification A70 pendant 12 mois puis A80 ;

- dans ce même tableau est retiré le CQP suivants : magasinier-vendeur en pièces de rechange et équipement des matériels de parcs et jardins ;
- dans le tableau relatif aux CQP dont l'intitulé a été modifié et/ou supprimé est ajouté le CQP suivants : magasinier-vendeur en pièces de rechange et équipement des matériels de parcs et jardins avec dans la colonne « garantie de salaire » correspondant au coefficient A80 pendant 12 mois puis B10.

## Article 2

Le contenu du présent avenant ne nécessite pas que des modalités particulières soient adoptées pour les entreprises de moins de 50 salariés.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, il sera ensuite déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministère du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée à l'initiative du secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension à condition que l'avenant à l'accord Pro-A conclu le 26 novembre 2021 ait lui-même aussi été étendu.

Il a été conclu pour une durée indéterminée.

Toute révision et toute dénonciation sont soumises aux articles 1-21 et 1-22 de la convention collective nationale.

*Fait à Paris, le 26 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3004 | Convention collective nationale

IDCC : 1408 | **NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES,  
LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

**Adhésion par lettre du 9 décembre 2020**

de la confédération autonome du travail (CAT)  
à la convention collective nationale

NOR : ASET2250011M

IDCC : 1408

Le 9 décembre 2021.

Confédération autonome du travail, 22, rue Saint-Vincent-de-Paul, 75010 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Suite à la publication de l'arrêté de représentativité de la branche en date du 6 octobre 2021 (*Journal officiel* n° 0248 du 23 octobre 2021, texte n° 26) la confédération autonome du travail (CAT) adhère, à compter de ce jour, à la convention collective nationale du négoce et distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers du 20 décembre 1985 (IDCC n° 1408), à la totalité des clauses de ladite convention, et à l'ensemble de ses annexes et avenants signés jusqu'à ce jour.

La présente déclaration d'adhésion est notifiée simultanément par courrier recommandé avec avis de réception à chacune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires ou adhérentes dans le champ de cette convention collective, ainsi qu'au ministère du travail (DGT).

Le secrétaire général.

Brochure n° 3241 | Convention collective nationale

IDCC : 1483 | **COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT  
ET DES ARTICLES TEXTILES**

**Avenant n° 25 du 17 décembre 2021**

relatif aux salaires

NOR : ASET2151256M

IDCC : 1483

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

**FNH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* :

**I. Rémunérations minima de la catégorie « employés » sur la base  
de 151,67 heures mensuelles**

Employés	
Catégorie 1	1 604 €
Catégorie 2	1 609 €
Catégorie 3	1 619 €
Catégorie 4	1 633 €
Catégorie 5	1 655 €
Catégorie 6	1 691 €
Catégorie 7	1 750 €
Catégorie 8	1 819 €

## II. Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 933 €
Catégorie A2	2 036 €
Catégorie B	2 350 €

Cadres	
Catégorie C	3 428 €
Catégorie D	3 587 €

Rémunérations minima (composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail) du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles correspondantes aux salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail.

	B	C	D
3 ans	2 400 €	3 478 €	3 637 €
6 ans	2 415 €	3 493 €	3 652 €
9 ans	2 430 €	3 508 €	3 667 €
12 ans	2 445 €	3 523 €	3 682 €
15 ans	2 460 €	3 538 €	3 697 €

### Article 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Les parties affirment que les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont ici définis par :

- les rémunérations minima mentionnées à l'article 1<sup>er</sup>, composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail ;

et

- les primes d'ancienneté mentionnées à l'alinéa précédent.

### Article 3

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

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

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;

- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

#### **Article 4 | Engagement paritaire à ouvrir des négociations sur accord-type en faveur du pouvoir d'achat dans les TPE/PME**

Les signataires du présent avenant, conscients de l'importance de renforcer le pouvoir d'achat des salariés de la branche et de la diversité des supports juridiques permettant d'y parvenir, conviennent d'ouvrir une négociation, dans les meilleurs délais, sur un accord-type, par référence aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, qui incitera les petites et moyennes entreprises de la branche à mettre en œuvre une politique d'épargne salariale.

#### **Article 5 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

#### **Article 6 | Clause de revoyure**

Le taux du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2022 n'étant pas connu à la date de signature du présent avenant, s'il devait être supérieur au salaire minimum de la catégorie 1, les partenaires sociaux s'engagent à revaloriser les salaires, dès la réunion de la CPPNI du 18 janvier 2022, en conservant, *a minima*, les mêmes écarts de salaires entre les catégories que ceux prévus dans l'avenant.

#### **Article 7**

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

*Fait à Paris, le 17 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
**(Commerce de détail)**

**Avenant n° 2 du 22 novembre 2021**

à l'accord du 16 décembre 2015  
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2250010M

IDCC : 1487

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

**UBH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant à l'accord de prévoyance du 16 décembre 2015 de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie a pour objet de mettre en conformité ledit accord à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

En effet cette instruction permet de prolonger, dans le champ des exonérations de cotisations sociales, l'application des dispositions d'ordre public de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, concernant le maintien des garanties de protection sociale complémentaire des salariés placés en activité partielle.

Ainsi, le présent avenant modifie les dispositions relatives au maintien des garanties prévoyance en cas de suspension du contrat de travail indemnisée, de l'accord du 16 décembre 2015 ci-dessus visé, afin que les garanties mises en place conservent leur caractère collectif et obligatoire.

Considérant la composition de la branche composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1

du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

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

L'article 5 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

« Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés soumis à cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches 1 et 2) déclarées au cours des 12 mois précédant l'événement.

Lorsque la période de référence des 12 derniers mois précédant l'événement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué au *pro rata temporis*.

En cas de période(s) de suspension du contrat de travail, ayant donné lieu au versement par l'employeur d'un revenu de remplacement, au cours de la période de référence des 12 mois précédant l'événement, l'assiette de calcul des prestations à retenir pour la ou les période(s), correspond au salaire brut, soumis aux cotisations de sécurité sociale, intégralement reconstitué sur la base de la moyenne des 12 derniers mois d'activité complète, dans la limite de 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Si une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé compte tenu de l'évolution de l'indice servant de base à la revalorisation des prestations intervenue entre la date d'arrêt de travail initial (l'état d'incapacité temporaire de travail ou d'incapacité permanente professionnelle), l'invalidité (le cas échéant) et le décès.

Si une période d'incapacité temporaire de travail a précédé l'état d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité (le cas échéant), le salaire de référence est revalorisé compte tenu de l'évolution de l'indice servant de base à la revalorisation des prestations intervenue entre la date d'arrêt de travail initial et la reconnaissance de l'incapacité permanente professionnelle ou de reconnaissance de l'invalidité. »

## Article 2

L'article 7 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Maintien des garanties

#### Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).



Dans cette hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisations.

#### **Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée**

Les garanties prévues sont suspendues de plein droit dans les cas de suspension du contrat de travail non indemnisée.

La suspension de la garantie intervient à la date de suspension du contrat de travail.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les arrêts de travail ou les décès survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise.

Toutefois, l'adhésion des salariés peut être maintenue à leur demande au titre de la garantie décès en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée.

Ce maintien est possible sous réserve que le salarié s'acquitte seul de l'intégralité de la cotisation calculée selon les règles applicables à la catégorie dont il relève, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur. »

### **Article 3**

L'article 12.1 est modifié comme suit :

« Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés soumis à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches 1 et 2).

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement par l'employeur d'un revenu de remplacement (notamment en cas d'activité partielle, activité partielle de longue durée, congé rémunéré par l'employeur pour mobilité, reclassement...), la base de calcul des cotisations correspond au salaire brut soumis à cotisation de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, intégralement reconstitué sur la base de la moyenne des 12 derniers mois d'activité complète.

Pour le salarié en suspension du contrat de travail non indemnisée et ayant demandé à bénéficier du maintien de la garantie décès en application de l'article 7 du présent accord, l'assiette de cotisation est établie sur la base du salaire brut moyen des 12 mois civils (le cas échéant, la période au cours de laquelle le contrat de travail a duré, s'il a été d'une durée inférieure à 12 mois) précédant le mois de la suspension du contrat de travail. »

### **Article 4 | Publicité et extension**

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## **Article 5 | *Date d'application. Révision et dénonciation***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le présent avenant pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions de l'accord du 16 décembre 2015 qu'il modifie.

*Fait à Paris, le 22 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
**(Commerce de détail)**

**Avenant n° 4 du 13 septembre 2021**

à l'accord du 16 décembre 2015  
relatif au remboursement des frais de santé

NOR : ASET2250016M

IDCC : 1487

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

**UBH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**FCM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant à l'accord relatif au remboursement des frais de santé du 16 décembre 2015 de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, a pour objet de mettre en conformité ledit accord à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

En effet cette instruction permet de prolonger, dans le champ des exonérations de cotisations sociales, l'application des dispositions d'ordre public de l'article 12 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, concernant le maintien des garanties de protection sociale complémentaire des salariés placé en activité partielle.

Ainsi, le présent avenant modifie les dispositions relatives au maintien des garanties frais de santé en cas de suspension du contrat de travail indemnisée, de l'accord du 16 décembre 2015 ci-dessus visé, afin que les garanties mises en place conservent leur caractère collectif et obligatoire.

Considérant la composition de la branche composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

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

L'article 4.1.1 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « 4.1.1. Suspension du contrat de travail indemnisée

L'adhésion des salariés, y compris leurs ayants droit le cas échéant, est maintenue obligatoirement en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire total ou partiel ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans cette hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation. »

## Article 2 | **Publicité et extension**

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Article 3 | **Date d'application. Révision et dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le présent avenant pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions de l'accord du 16 décembre 2015 qu'il modifie.

*Fait à Paris, le 13 septembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
(Commerce de détail)

**Avenant n° 26 du 19 novembre 2021**  
relatif aux salaires minima hiérarchiques

NOR : ASET2250013M

IDCC : 1487

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

**UBH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987.

Le niveau du Smic a augmenté de 2,2 % au 1<sup>er</sup> octobre 2021. Sur demande des organisations syndicales représentatives dans la branche, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'ouvrir les négociations et de fixer les garanties minimales de salaires applicables aux salariés des entreprises relevant de la branche. Le présent avenant est le résultat des négociations entre les parties. L'objet de l'avenant est de limiter l'impact de la hausse du Smic sur les garanties minimales de salaires. La partie patronale s'engage à ouvrir, de nouveau, les négociations sur les garanties minimales de salaire dès le mois de janvier 2022.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima hiérarchiques**

Barème des salaires minima hiérarchiques sur la base de 35 heures hebdomadaires.

## 1. Ouvriers. Employés

Niveau	Brut mensuel
A	1 590 €
B	1 600 €
C	1 650 €
D	1 715 €

## 2. Agents de maîtrise

Niveau	Brut mensuel
E	1 801 €
F	1 918 €

## 3. Cadres

Niveau	Brut mensuel
G	2 435 €
H	3 390 €
I	3 570 €
J	3 920 €

### Article 2 | *Égalité professionnelle*

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariales entre les femmes et les hommes.

### Article 3 | *Entrée en vigueur et durée*

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### Article 4 | *Dépôt et extension*

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur

support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

#### **Article 5 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

*Fait à Paris, le 19 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 7 du 18 novembre 2021**

à l'accord du 19 octobre 2011  
relatif au régime de prévoyance et de santé

NOR : ASET2151278M

IDCC : 1512

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

**FPI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FEC FO ;**

**SNUHAB CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ont souhaité prolonger d'une année supplémentaire l'application des taux d'appel de cotisation des régimes frais de santé et prévoyance conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup>.

**Article 1<sup>er</sup> | Prolongation des taux d'appel de cotisations santé et prévoyance**

Le présent avenant reconduit à l'identique l'application des taux d'appel de cotisations tels que définis à l'article 4.5 « Taux d'appel » de l'accord de branche du 19 octobre 2011 pour une année.

Les taux d'appel maintenus sont ceux qui ont été fixés par l'avenant n° 4 du 9 juillet 2018. Ils étaient applicables jusqu'au 31 décembre 2019, puis reconduits par l'avenant n° 5 du 22 novembre 2019 jusqu'au 31 décembre 2020 et enfin, reconduits par l'avenant n° 6 du 22 décembre 2020, jusqu'au 31 décembre 2021.

Ils sont donc reconduits pour une année supplémentaire soit pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022.



Au-delà de cette période, soit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, à défaut de signature d'un nouvel avenant, les cotisations prévoyance et santé seront appelées sur la base de 100 % des taux contractuels.

Les autres dispositions de l'article 4.5, restent inchangées.

## **Article 2 | *Suspension du contrat de travail et maintien des garanties prévoyance santé***

L'article 3.4 intitulé « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est modifié comme suit :

« Les garanties de prévoyance et de frais de santé prévues par le présent régime sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail de l'assuré.

Toutefois, les garanties sont maintenues moyennant paiement des cotisations, à l'assuré :

- dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou encore d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment, en cas d'activité partielle, activité partielle de longue durée ou de congé rémunéré) ;
- dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident dès lors qu'il bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale.

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un maintien de garanties en prévoyance, la base de calcul des cotisations et des prestations de prévoyance est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail.

Lorsque le contrat de travail est suspendu sans maintien de rémunération ni indemnisation, les garanties sont suspendues. Il en est ainsi notamment pour le congé sabbatique, le congé pour création d'entreprise, le congé parental d'éducation. »

## **Article 3 | *Modification de l'intitulé des tranches de salaire dans le régime de prévoyance***

Les intitulés des tranches de cotisation sont remplacés conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale tel que modifié par le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

TA remplacé par : tranche inférieur ou égale à 1 plafond annuel sécurité sociale (PASS).

TB remplacé par : tranche supérieure à 1 PASS et inférieure ou égale à 4 PASS.

TC remplacé par : tranche supérieure à 4 PASS et inférieure ou égale à 8 PASS.

Sont notamment concernés : l'article 4.1, intitulé « Taux des cotisations du régime de prévoyance » ; l'article 4.5 intitulé « Taux d'appel du régime de prévoyance » et l'article 5.1.1 consacré à la définition du salaire de référence ainsi que les tableaux de garanties annexés aux accords qui comporteraient ces mentions.

## **Article 4 | *Tableau des garanties frais de santé. Contrat responsable***

L'article 6.4 de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime frais de santé est modifié comme suit :

« Le tableau de garanties frais de santé précise le détail des règles du contrat responsable :

- en optique, renouvellement des équipements en précisant les cas de renouvellement anticipés ;


- en dentaire, pour la prise en charge des prothèses dentaires en distinguant les remboursements liés au 100 % santé, ceux liés aux tarifs maîtrisés et ceux liés aux tarifs libres ;
- la prise en charge de la garantie dentaire intervient dans la limite des honoraires de facturation tels que fixés par la réglementation.


### Tableau des garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2020

Les remboursements interviennent en complément du remboursement de la sécurité sociale française dès lors qu'elle intervient.

		<b>BASE conventionnelle</b> Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
<b>H</b> <b>HOSPITALISATION</b> (1)	<b>Frais de séjour en hospitalisation</b>	
	En établissement conventionné	100% DE limité à 150% BR
	En établissement non conventionné	80% DE limité à 150% BR
	<b>Honoraires dont actes de chirurgie et actes d'anesthésie</b>	
	<b>Praticien adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% DE limité à 150% BR
	<b>Praticien non adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* conventionné	100% DE limité à 100% BR + TM
	<b>Praticien non adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné (2)	80% DE limité à 100% BR + TM
	<b>Forfait journalier hospitalier (2)</b> Non remboursé par la Sécurité sociale	100 % DE sans limitation de durée
	<b>Participation forfaitaire</b> Non remboursé par la Sécurité sociale	100 % DE
	<b>Chambre particulière (3)</b> Non remboursé par la Sécurité sociale	
	Par nuitée	2% PMSS
	Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	2% PMSS
	<b>Lit d'accompagnant (4)</b> Non remboursé par la Sécurité sociale	
	Bénéficiaire dont l'âge est < à 12 ans - par nuitée	1% PMSS
	<b>Forfait maternité ou adoption plénière (enfant de moins de 10 ans)</b> Par enfant	20% PMSS

  <b>DENTAIRE</b>  auprès d'un professionnel	<b>Soins et prothèses 100 % Santé**</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.	sans reste à payer (7)
	<b>Soins</b> Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie remboursés par la SS Inlay-onlay remboursés par la SS Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100% BR 100% BR 5% PMSS
	<b>Prothèses autres que 100 % Santé</b> Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, couronne définitive, bridge, prothèse amovible ou réparation) dans la limite des prix limites de vente (PLV) Inlay-core à tarifs maîtrisés Couronnes fixes non remboursées par la Sécurité sociale (sur la base d'une prothèse de type couronne)	360% BR 150% BR
	Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale (couronne transitoire, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation) Inlay-core à tarifs libres	360% BR 150% BR
	<b>Implantologie</b> Fausse racine et pilier implantaire non remboursés par la Sécurité Sociale - 3 implants, par an et par bénéficiaire	30% PMSS
	<b>Orthodontie</b> Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	225% BR
  <b>OPTIQUE</b>  <b>ÉQUIPEMENT</b> (1 monture + 2 verres)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes et les enfants à compter du 16<sup>e</sup> anniversaire (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la sécurité sociale).</li> <li>▪ 1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants plus de 6 ans et jusqu'à 15 ans révolus.</li> <li>▪ 1 monture et 2 verres tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie, tous les ans dans tous les autres cas (article R. 871-2 du Code de la sécurité sociale)</li> </ul>	
	<b>Équipement 100 % Santé**</b> (classe A)	sans reste à payer (8)
	<b>Équipement autre que 100 % Santé</b> (classe B) Les remboursements s'entendent y compris la Sécurité sociale.	<b>Remboursement selon la grille optique</b>
	<b>Lentilles</b> Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (5) Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (5)	6% PMSS 7% PMSS
	<b>Chirurgie optique réfractive</b> Par œil, par an et par bénéficiaire	15% PMSS

 <b>AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT</b>  <b>par oreille</b>	<b>Jusqu'au 31/12/2020 :</b>	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	2 800 €
		Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	700 €
	<b>À compter du 01/01/2021 :</b>	Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
	<b>Équipement 100 % Santé**</b> (classe I*** )		sans reste à payer (8)
	<b>Équipement autre que 100 % Santé</b> (classe II*** )	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité**** Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	1 700 €  800 €

 <b>SOINS COURANTS</b> auprès d'un professionnel conventionné ou non	<b>Honoraires médicaux</b>		
	<b>Consultation / visite / consultation en ligne</b>		
	Chez un généraliste	<b>Adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	110% BR
		<b>Non adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	90% BR
	Chez un spécialiste	<b>Adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150% BR
		<b>Non adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR + TM
	Actes techniques médicaux	<b>Adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR
		<b>Non adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	80% BR
	Actes d'imagerie médicale	<b>Adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100% BR
		<b>Non adhérent</b> aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	80% BR
	<b>Honoraires paramédicaux</b>		100% BR
	<b>Analyses et examens de laboratoire</b>		100% BR
	<b>Matériel médical</b>	Appareillage et prothèses médicales (dont orthopédiques), hors aides auditives et optique	200% BR
	<b>Frais de transport sanitaire</b>	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (6)	TM
	<b>Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire</b>		10% PMSS
	<b>Médicaments</b>		
		Médicaments remboursés à 65%	TM
		Médicaments remboursés à 30%	TM
		Médicaments remboursés à 15%	TM
		Médicaments prescrits hors vaccins, non remboursés par la Sécurité sociale (sur facture détaillée) - par an et par bénéficiaire	
	<b>Médecine additionnelle et de prévention</b>		
	Non remboursée par la Sécurité sociale		
		Acupuncteur, chiropracteur, ostéopathe - par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 4 séances par an	30 €
		Consultation prescrite par un médecin chez un diététicien, pour un enfant de moins de 12 ans	30 €
		Sevrage tabagique non remboursé par la Sécurité sociale prescrit par un médecin - par an et par bénéficiaire	100 €
		Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale prescrits sur ordonnance par un médecin - par an et par bénéficiaire	5% PMSS
		Examen de dépistage de l'ostéoporose entre 45 et 59 ans - par an et par bénéficiaire	50 €
	<b>Actes de prévention du contrat responsable</b>		TM

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR - SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale). RC = Régime complémentaire. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2020 : 3428 €). BRR = Base de Remboursement Reconstituée de la Sécurité sociale.

\* 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.

\*\* 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.

\*\*\* Les options de la classe A (100% santé) et de la classe B (tarifs libres) sont fixées par la réglementation.

\*\*\*\* La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

\*\*\*\*\* Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

- (1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.
- (2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisé, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.
- (3) Hors établissements non conventionnés. La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.
- (4) Hors établissements non conventionnés. La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.
- (5) Les prestations "remboursées" et "non remboursées" ne sont pas cumulatives. Le forfait est versé pour l'une ou l'autre des prestations.
- (6) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.
- (7) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définis par la réglementation générale.
- (8) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis par la réglementation.

			Remboursement enfant < 16 ans y compris le remboursement de la Sécurité sociale	Remboursement adulte y compris le remboursement de la Sécurité sociale
Monture			100,00 €	100,00 €
Verre	Avec/Sans Cylindre	Type de verre	Montant en € par verre	
UNIFOCAL	Sphérique	sphère de - 6 à + 6	97,00	145,00
		sphère < à -6 ou > à + 6	161,50	193,50
	Sphéro-cylindrique	sphère de - 6 à 0 et cylindre ≤ + 4	113,00	160,00
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 6	113,00	160,00
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 6	113,00	161,00
		sphère < - 6 et cylindre ≥ + 0,25	145,00	215,00
		sphère de - 6 à 0 et cylindre > + 4	113,00	161,00
PROGRESSIF ET MULTIFOCAL	Sphérique	sphère de - 4 à + 4	161,00	194,00
		sphère < à -4 ou > à + 4	194,00	226,00
	Sphéro-cylindrique	sphère de - 8 à 0 et cylindre ≤ + 4	161,00	242,00
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) ≤ + 8	161,00	242,00
		sphère de - 8 à 0 et cylindre > + 4	194,00	242,00
		sphère > 0 et (Sphère + cylindre) > + 8	194,00	242,00
		sphère < - 8 et cylindre ≥ + 0,25	194,00	242,00

La modification du tableau des garanties intervient afin de respecter le cahier des charges du contrat responsable notamment en matière de dispositifs d'optique médicale et pour certains soins prothétiques dentaires conformément aux dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

En cas de nouvelle évolution du cahier des charges des contrats responsables, le tableau des garanties sera mis à jour par avenant au présent accord conformément aux exigences légales. »

#### **Article 5 | *Durée de l'accord. Révision. Dénonciation***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

#### **Article 6 | *Entrée en vigueur***

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022, il est également convenu de solliciter son extension.

#### **Article 7 | *Notification. Dépôt. Extension***

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt puis de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les garanties de santé et de prévoyance applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

*Fait à Paris, le 18 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)**

**Avenant n° 88 du 15 décembre 2021**

portant sur l'actualisation des trois certificats de qualification professionnelle (CQP) relatifs aux métiers de négociateur immobilier, de chargé de gestion locative et de chargé de copropriété

NOR : ASET2250017M

IDCC : 1527

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

**FNAIM ;**

**SNPI ;**

**UNIS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**CGT CSD ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Consciente du rôle essentiel de la formation professionnelle par sa fonction d'accompagnement dans l'évolution de l'emploi, et pour contribuer à l'épanouissement des salariés dans leur fonction, confrontés à de nouveaux outils ou pratiques numériques, eux-mêmes en évolution continue, la branche de l'immobilier a souhaité réformer ses certificats de qualification professionnelle (CQP).

En conséquence, prenant en compte ce constat, les trois CQP de la branche sont actualisés :

- CQP négociateur immobilier (NI) ;
- CQP chargé de gestion locative (CGL) ;
- CQP chargé de copropriété (CC).

Chacun atteste, au plan national, de qualifications professionnelles et spécifiques relatives à un métier de la branche tel que défini par les travaux de l'observatoire de branche.



La démarche entreprise par les partenaires sociaux confirme leur volonté commune de développer les compétences des salariés face aux nouveaux enjeux de la digitalisation et des modes de vie par une meilleure prise en compte du numérique. Les partenaires sociaux s'appuient sur des dispositifs de formation garantissant l'employabilité et répondant à l'enjeu de sécurisation des parcours professionnels au sein de la branche.

De plus, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) entend améliorer au niveau national la reconnaissance de ses qualifications acquises lors de parcours de formation et/ou par l'expérience professionnelle.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet et présentation des CQP**

Les CQP actualisés s'appuient sur un référentiel d'activité et de compétences permettant d'analyser les situations de travail pour chaque métier visé : négociateur immobilier (CQP NI), chargé de gestion locative (CQP CGL) et chargé de copropriété (CQP CG). Il en découle un classement des compétences nécessaires pour chaque métier. Cette cartographie permet de définir les modalités et les critères d'évaluation des acquis par blocs de compétences.

De plus, sont prises en considération d'une part, la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours professionnels.

En conséquence, les référentiels de chaque CQP de branche sont organisés en de blocs compétences pour lesquels sont arrêtés des modalités et des critères d'évaluation avec *in fine* la validation ou non de blocs de compétences. Ces derniers peuvent être obtenus indépendamment les uns des autres.

Les annexes du présent avenant détaille le référentiel pour chacun des blocs par CQP.

Chaque CQP a fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les partenaires sociaux entendent valoriser le travail effectué par l'observatoire de branche afin de promouvoir les métiers composant les activités du secteur immobilier et dont les travaux sont consultables sur [www.branchedelimmobilier.fr](http://www.branchedelimmobilier.fr). La propriété intellectuelle des CQP et autres documents issus du travail de cet observatoire, appartiennent exclusivement à la CPNEFP de l'immobilier et ne sauraient être exploités sans son accord préalable écrit.

Les certificats de qualification professionnelle visés par le présent avenant peuvent s'obtenir :

- au moyen d'évaluations à l'issue d'un parcours de formation
- au moyen d'évaluations dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience

L'accès aux CQP s'effectue aux publics visés à l'article ci-dessous.

## **Article 2 | Publics visés**

L'accès aux trois CQP est ouvert à toute personne majeure titulaire du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme de niveau 4, inscrit à Pôle emploi :

- par la voie du contrat de professionnalisation ;
- par la voie du compte personnel de formation (CPF) ;

L'accès au CQP « Négociateur immobilier », au CQP « Chargé de gestion locative », au CQP « Chargé de copropriété » sont ouverts à toute personne majeure justifiant d'une expérience professionnelle salariée, non salariée ou bénévole, d'au moins une année, inscrit à Pôle emploi :

- par la voie du contrat de professionnalisation ;
- par la voie du compte personnel de formation (CPF) ;

L'accès aux trois CQP est ouvert aux salariés en activité (quelle que soit leur ancienneté) dans une entreprise de la branche :

- par la voie de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) ;
- par la voie du compte personnel de formation (CPF) ;
- par la voie du plan de développement des compétences ;
- par la voie du contrat de professionnalisation.

L'accès aux trois CQP est ouvert à tout salarié ou demandeur d'emploi (POEC, etc.), relevant d'un autre secteur d'activité, dans le cadre d'une reconversion professionnelle dans la branche de l'immobilier :

- par la voie du CPF de transition professionnelle ;
- l'accès aux trois CQP est accessible par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

La préparation d'un CQP se matérialise par une inscription auprès d'un organisme de formation agréé par la CPNEFP de la branche de l'immobilier.

### **Article 3 | Agrément des organismes de formation**

Les organismes de formation désirant dispenser les présents CQP, devront en faire la demande auprès de la CPNEFP de la branche de l'immobilier. Cette demande d'habilitation est à adresser au secrétariat du : COPI-CEFI, 15, rue Chateaubriand, 75008 Paris.

En réponse, la procédure d'agrément répondant au cahier des charges défini par la branche sera envoyée à l'organisme de formation candidat qui devra compléter un dossier et le retourner par lettre recommandée à la CPNEFP. Les pièces constitutives du dossier sont téléchargeables sur le site <https://branchedelimmobilier.fr>. Une attention particulière sera portée à l'obtention de la certification Qualiopi pour l'agrément de l'organisme de formation.

L'organisme de formation agréé et le certificateur (CPNEFP de la branche de l'immobilier) signeront une convention d'agrément portant sur les droits et obligations des parties.

### **Article 4 | Intégration des CQP à la convention collective**

Le certificat de qualification professionnelle permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier de la branche professionnelle. En conséquence, l'acquisition d'un CQP s'entend de la validation de l'ensemble des blocs qui le composent. Les blocs de compétences communs à chaque CQP n'ont à être validés qu'une fois quel que soit le CQP en cours d'acquisition.

Les trois CQP sont positionnés au niveau 4 (titulaire du Bac ou abandon avant l'obtention d'un niveau bac + 2 tel que défini par le décret du 8 janvier 2019 - n° 2019-14) relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est intégré à l'annexe 7 de la convention collective de l'immobilier.

### **Article 5 | Jury national paritaire**

Le jury national paritaire est composé à minima de deux membres désignés par la CPNEFP de la branche de l'immobilier. La présidence et la vice-présidence du jury national paritaire sont assurées alternativement par la délégation patronale et par la délégation des salariés tous les deux ans.

Le vice-président appartient nécessairement à la délégation à laquelle n'appartient pas le président. La décision de délivrance du CQP est prise à la majorité absolue des membres présents ou représentés du jury national paritaire.

Le jury national paritaire se prononcera sur la délivrance du CQP présenté par un candidat à partir des résultats de l'évaluation finale communiqués par les organismes de formation habilités. La décision du jury prendra la forme d'une décision de validation totale, d'une validation partielle si seuls certains blocs sont acquis, ou d'un refus de validation.

En fonction des délibérations des jurys nationaux communiqués, le certificateur (CPNEFP de la branche de l'immobilier) délivrera ou non le CQP au candidat.

## **Article 6 | Formalités de dépôt et entrée en vigueur**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel de l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de l'immobilier.

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux CQP de branche, le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective de l'immobilier sans distinction de leur effectif.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour de la signature du présent accord.

*Fait à Paris, le 15 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

L'ensemble des activités des présents référentiels s'exerce dans le respect de la réglementation en vigueur à savoir la loi « Hoguet », et la loi « Élan ».

Les professions immobilières (agent immobilier - gestionnaire locatif - administrateur du bien / syndic de copropriété) font partie des professions réglementées dont les textes de base sont la loi « Hoguet » n° 70-9 du 2 janvier 1970 et le décret n° 72-678 du 20 juillet 1972.

Par ailleurs, le professionnel devra mobiliser les textes de référence en vigueur existants (ou à paraître) lors des activités professionnelles présentes dans le référentiel ci-dessous : la loi 65-57 du 10 juillet de 1965, la loi du 6 juillet de 1989, la loi « Alur » du 24 mars 2014 (notamment les aspects déontologiques de la profession), la loi « Élan » du 23 novembre 2018, la loi « Climat et résilience » de 2021. Une attention particulière sera apportée en matière de lutte contre les discriminations en matière d'accès au logement.

Le professionnel de l'immobilier titulaire de la carte professionnelle (T, G, S) effectue les démarches afin d'obtenir l'habilitation pour son collaborateur qui va s'entremettre en son nom. Le CQP vise l'acquisition des compétences dudit collaborateur habilité par le professionnel de l'immobilier.

L'habilitation permet au collaborateur d'identifier sa qualité et l'étendue de ses pouvoirs (éventuellement recevoir l'engagement des parties et percevoir des fonds – concernant exclusivement le salarié – article 9 du décret n° 72-678 du 20 juillet 1972).

Dans ce cadre, le collaborateur ne doit pas être frappé d'incapacité ou d'interdiction d'exercer.

L'ensemble de ces éléments constitue un socle introductif commun aux trois CQP.

Annexe 1 Référentiel d'activité, référentiel de compétences et référentiel d'évaluation

CQP du négociateur immobilier

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	
décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
BLOC 1 : Rechercher des clients—vendeurs pour obtenir des mandats de vente de biens immobiliers et fonciers			
1.1 Prospection de biens immobiliers (habitations et terrains) dans un secteur géographique donné	C.1.1 Dans le cadre des orientations fixées par la hiérarchie, prospecter des biens immobiliers et fonciers (habitations et terrains) dans un secteur géographique donné pour développer des opportunités de mandats immobiliers et fonciers.		
1.1.1 Veille informationnelle sur son secteur géographique de prospection	C.1.1.1 Effectuer une veille sur son marché, en identifiant des sources d'informations pertinentes et en prenant en compte les éléments essentiels du marché local de l'immobilier pour disposer des informations actualisées.	Cas pratique sur la prospection des clients- vendeurs Contrôle en cours de Formation (CCF)	Les sources d'informations identifiées sont pertinentes par rapport au marché local.
1.1.2 Exécution de la pige immobilière dans un secteur géographique défini	C.1.1.2 Dans le cadre des orientations fixées par la hiérarchie, effectuer la pige immobilière sur un secteur géographique défini en utilisant différents moyens pour développer des opportunités de mandats immobiliers.	Cas pratique CCF	La pige immobilière est effectuée par des moyens cohérents avec la politique commerciale de l'entreprise.
1.1.3 Diffusion de supports de communication multicanal	C.1.1.3 Sous contrôle de la hiérarchie et en tenant en compte des autorisations légales, diffuser les supports de communication visant des potentiels vendeurs de biens immobiliers par voie matérielle et électronique afin développer des contacts commerciaux.	Cas pratique CCF	Les supports de communication sont diffusés par l'ensemble des voies électroniques et/ou matérielles autorisées et légales La diffusion des supports est effectuée selon une liste présentant tous les potentiels vendeurs de la zone géographique prospectée.
1.2 Participation à l'estimation d'un bien Immobilier et /ou foncier	C.1.2. En lien avec la hiérarchie estimer le prix d'un bien Immobilier et/ou foncier en collectant les informations nécessaires et en rédigeant un avis de valeur pour définir une valeur fiable du bien par rapport au marché et pour recueillir l'adhésion du client vendeur.		

1.2.1 Recueil des toutes les données du bien immobilier	C.1.2.1 Recueillir toutes les données du bien immobilier en vérifiant l'authenticité des documents légaux, en visitant le bien et en collectant les documents pertinents pour proposer une estimation du bien de façon correcte et s'assurer de l'identité(s) des requérant(s).	<b>Etude de cas sur l'estimation du prix d'un bien et la promotion commerciale d'un bien immobilier et/ou foncier</b>  <i>Durée de 4 heures</i>	Les données recueillies sont complétées en fonction de la réglementation en vigueur (présence accès aux personnes à mobilité réduite (PMR), l'année de construction, superficie du bien immobilier et/ou foncier, coût des charges de copropriétés, impôts, travaux budgétés à prévoir, diagnostics, la localisation, l'environnement, la performance énergétique etc.)
1.2.2 Pré-estimation du bien immobilier auprès du Directeur d'agence	C.1.2.2 Evaluer une première estimation du bien à partir des données recueillies et des comparaisons des derniers biens immobiliers et/ou fonciers vendus dans le secteur afin de proposer à sa hiérarchie une valeur du bien cohérente avec le marché du secteur géographique visé.		<p>La première estimation est évaluée à partir des données recueillies : présence accès PMR, l'année de construction, superficie du bien immobilier et/ou foncier, coût des charges de copropriétés, impôts, travaux budgétés à prévoir, diagnostics, la localisation, l'environnement, la performance énergétique, etc.</p> <p>La première estimation du prix pour le bien immobilier est comparable avec au moins trois biens immobiliers similaires (surface, zone géographique) vendus dans les six derniers mois.</p> <p>La première estimation du prix du bien immobilier prend en compte la valeur locative du bien.</p>

1.2.3 Proposition d'avis de valeur du bien immobilier auprès du propriétaire	C.1.2.3 Après avoir obtenu la validation hiérarchique, justifier l'avis de valeur rédigé, auprès du client vendeur en mettant en avant des arguments pertinents issus d'une étude de marché sur des biens similaires vendus et en vente sur le même secteur géographique pour garantir la fiabilité de l'avis de valeur et pour recueillir l'adhésion du client vendeur.		Les arguments mis en avant sont pertinents au regard de l'étude de marché.
1.3 Prise d'un mandat immobilier	C1.3 Remporter un mandat immobilier en ayant expliqué les différentes typologies de mandats et argumenté en faveur de la typologie préconisée par l'agence pour convaincre le client à signer le mandat.		
1.3.1 Recueil de l'accord du vendeur du bien immobilier et/ou foncier sur la typologie de mandat de vente	C.1.3.1 En tenant en compte les orientations de l'agence, en expliquant les avantages et inconvénients des différents mandats (simples et exclusifs), argumenter pour convaincre le client vendeur en faveur de la typologie de mandat correspondante aux choix commerciaux de l'agence	<b>Jeu de rôle et entretien d'exploration</b> (30 minutes de préparation et 30 minutes d'échanges) pour la prise d'un mandat exclusif.  <i>Le candidat joue le rôle du négociateur immobilier</i>  <i>Un des membres du jury joue le rôle le client vendeur</i>	Les arguments avancés au client vendeur correspondent aux choix commerciaux de l'agence.
1.3.2 Rédaction du mandat immobilier en vue de sa signature par le vendeur du bien immobilier	C.1.3.2 Rédiger le mandat immobilier, en compilant les informations sur un document et réunissant les pièces nécessaires (imprimé dynamique, etc.) afin de contractualiser la signature du mandat par les deux parties (agence- client-vendeur).	<b>Cas pratique</b> CCF	Le mandat est rédigé conformément à la réglementation en vigueur.
1.3.3. Constitution du dossier de vente de la propriété (bien immobilier et /ou foncier).	C.1.3.3 Constituer le dossier de vente en collectant les pièces nécessaires et propres au bien à vendre en vérifiant leur validité pour permettre la mise en vente du bien.	<b>Cas pratique</b> CCF	Le dossier de vente est complet : diagnostics, documents relatifs à la validité de la propriété, certificat de surface Loi Carrez, les derniers procès-verbaux d'Assemblée Générale, règlement de la copropriété
1.4. Participation à la promotion commerciale du bien immobilier et ou foncier	C.1.4 Promouvoir le bien immobilier et/ou foncier en rédigeant la fiche commerciale, diffusant l'annonce via les canaux le plus opportuns, collaborant à la production de visuels et constituant le dossier de vente afin d'assurer la meilleure visibilité auprès des publics cibles pour la mise en vente du bien immobilier et/ou foncier.		

1.4.1 Rédaction d'une proposition de la fiche commerciale et de l'annonce du bien immobilier et /ou foncier auprès de la hiérarchie	C.1.4.1 Après de la hiérarchie, rédiger une proposition de fiche commerciale et d'annonce du bien à vendre, en sélectionnant les caractéristiques essentielles, en les mettant en forme de façon adéquate, en créant ou choisissant des prestataires pour la création de visuels, afin de décrire le bien et d'attirer des clients acquéreurs.	<b>Etude de cas sur l'estimation du prix d'un bien et la promotion commerciale d'un bien immobilier et ou foncier</b>  <i>Durée de 4 heures</i>	Les caractéristiques essentielles du bien immobilier sont précisées : présence d'un ascenseur, nombre d'étages, balcon, terrasse, cave, grenier, garage, parking, système de chauffage, type d'isolation, exposition, nombre de chambres, rangement...  Les visuels choisis ou créés valorisent le bien immobilier en lien avec les tendances du marché  La diffusion de l'annonce est cohérente au regard des publics cibles.
1.4.2 Diffusion des annonces papier (vitrine, boîtes aux lettres, etc.) et /ou dans les réseaux sociaux.	C.1.4.2. Après la validation hiérarchique de l'annonce rédigée du bien, la diffuser tant matériellement qu'électroniquement en utilisant les outils matériels et numériques préconisés par l'agence pour assurer la plus grande visibilité possible et toucher les publics cibles.		
<b>BLOC 2 : Accompagner le client acquéreur pour identifier les biens immobiliers et fonciers à acheter</b>			
2.1 Prise en charge du client - acquéreur	C.2.1 Prendre en charge le client-acquéreur en l'accueillant à l'agence sans discriminations, en répondant aux sollicitations téléphoniques et en traitant les demandes par internet dans des délais impartis et dans le respect des directives de la hiérarchie pour assurer un premier niveau d'information.  C.2.1.1 Accueillir dès leur arrivée et avec bienveillance les clients selon la réglementation en vigueur visant l'égalité de traitement et l'accessibilité des personnes en situation de handicap afin d'établir un premier contact.		
2.1.1 Accueil (physique, téléphonique) au sein d'une agence immobilière		<b>Jeu de rôle et entretien d'exploration (30 minutes de préparation et 30 minutes d'échanges) sur l'accueil et l'analyse de la demande d'un client-acquéreur en situation de handicap.</b>  <i>Le candidat joue le rôle du négociateur immobilier. Un ou deux membres du jury jouent le rôle du client acquéreur.</i>	Le client est pris en charge dès son arrivée dans l'agence  L'accueil du client est conforme à la réglementation visant l'égalité de traitement et l'accessibilité des personnes en situation de handicap.



2.1.2 Traitement des demandes par internet des clients qui contactent l'agence via le site ou les réseaux sociaux	C.2.1.2 Traiter les demandes par internet des clients potentiels dans des délais impartis et dans le respect des directives de la hiérarchie afin de les informer sur les biens demandés.	Cas pratique CCF	Les demandes sont traitées conformément aux délais impartis par l'agence.  Les demandes sont traitées conformément aux directives de la hiérarchie.
2.2 Analyse de la demande du client-acquéreur	C.2.2 Analyser la demande du client-acquéreur, en le questionnant sur ses besoins et ses disponibilités financières et en reformulant ses demandes pour identifier sa recherche et son projet immobilier en lien avec son supérieur hiérarchique.		
2.2.1 Recueil des informations sur la recherche du client acquéreur	C.2.2.1 Questionner le client sur sa recherche, en mobilisant des techniques de la « découverte client » et de la reformulation, afin d'identifier les besoins, les contraintes et les possibilités de financement, par étapes successives.	<b>Jeu de rôle et entretien d'exploration</b> <i>(Temps de préparation 30 minutes et temps d'échange 30 minutes)</i> <i>Accueil et analyse de la demande du client-acquéreur en situation de handicap.</i> <i>Le candidat joue le rôle du négociateur immobilier.</i> <i>Un ou deux membres du jury qui jouent le rôle des clients-acquéreurs.</i>	Le questionnaire réalisé par le négociateur immobilier permet d'identifier les besoins et les contraintes du client acquéreur par étapes successives.
2.2.2 Qualification du projet immobilier du client acquéreur avec la direction de l'agence immobilière	C.2.2.2 A partir de l'analyse des informations obtenues identifier le projet immobilier du client (à moyen ou long terme, nature du bien immobilier) et son profil (degré de maturité, situation actuelle) pour transmettre ses conclusions à sa hiérarchie et définir avec elle l'accompagnement à proposer au client.		Le projet du client acquéreur est identifié conformément aux attendus de la direction de l'agence.  Le profil du client est identifié conformément aux attendus de la direction de l'agence.
2.3 Présentation des biens immobiliers et fonciers	C.2.3 Présenter des biens immobiliers et fonciers auprès du client acquéreur en effectuant des rapprochements entre ses demandes et les biens existants, et suggérant des biens similaires afin de répondre à ses attentes tout en élargissant les possibilités d'achat de biens immobiliers et fonciers.		
2.3.1 Rapprochement avec les biens immobiliers correspondants au projet et à la surface financière	C.2.3.1 Effectuer un rapprochement entre les critères de recherche du client et les biens présents dans différentes bases de données (fichier de l'agence, fichier des confrères), afin de proposer une sélection des biens à visiter cohérente avec les attentes du client-acquéreur.	<b>Étude de cas sur l'accompagnement des clients vendeurs.</b> <i>Durée de 4 heures</i>	La sélection des biens immobiliers proposée est cohérente avec les caractéristiques du bien recherché par le client.

2.3.2 Proposition d'autres biens immobiliers	C.2.3.2 Proposer des biens similaires, en prenant en compte les critères, besoins disponibilités du client et les tendances du marché afin d'ajuster et élargir la recherche si nécessaire.		Les biens similaires prennent en compte les besoins, les disponibilités du client et les tendances du marché.
2.4 Visite des biens immobiliers et/ou fonciers	C.2.4 Assurer la visite des biens immobiliers et fonciers auprès du client acquéreur en planifiant le rendez-vous, préparant le bien en amont, conduisant la visite physiquement ou virtuellement et présentant le dossier de vente afin de valoriser le bien et permettre d'en amorcer la vente.		
2.4.1 Planification de la visite (physique-virtuelle) du bien immobilier	C.2.4.1 Planifier la visite, en prenant rdv avec le client (physiquement ou virtuellement), en rédigeant le « bon de visite », en vérifiant le bon état général du bien, ainsi qu'en préparant le dossier du bien, afin de s'assurer qu'il corresponde à la recherche du client acquéreur et de favoriser l'aboutissement d'une offre d'achat.	Cas pratique CCF	La visite est planifiée en prenant en compte l'absence du locataire ou propriétaire. Le bon état général du bien est vérifié correctement par rapport au rangement des pièces.
2.4.2 Visite physique ou virtuelle du bien immobilier	C.2.4.2 Conduire la visite du bien immobilier en présentant les principales qualités du bien et de son environnement, en répondant aux interrogations du client tout au long de la visite, afin de rassurer le client acquéreur et valoriser le bien à ses yeux.	Cas pratique CCF	Les principales qualités du bien et de son environnement sont valorisées en fonction des besoins et des contraintes du client-acquéreur.
2.4.3 Evaluation de la satisfaction du client-acquéreur	C.2.4.3 A l'issue de la visite, demander au client si le bien correspond à ses recherches en complétant une fiche d'évaluation afin de confirmer la pertinence du bien proposé ou si nécessaire d'ajuster les recherches.	Cas pratique CCF	Le négociateur valide avec le client-acquéreur la pertinence du bien proposé.
2.4.4 Participation à la présentation d'un dossier de vente et des conditions d'acquisition du bien auprès du client-acquéreur	C.2.4.4 Avec le responsable hiérarchique, participer à la présentation du dossier de vente en informant de façon exhaustive sur tous les aspects du bien et en expliquant les différentes étapes et les démarches nécessaires à l'achat afin de répondre aux inquiétudes du client acquéreur et d'éviter tout risque de contentieux pénal.	Cas pratique CCF	Les informations relatives au bien immobilier suivantes sont transmises en fonction de la réglementation en vigueur : historique du bien immobilier, type de chauffage, superficie habitable, les travaux réalisés, à prévoir, diagnostics, coût de fonctionnement du bien, consommation énergétique, PLU, ...

2.4.5 Reporting au propriétaire (Compte -rendu de visite)	C.2.4.5 Transmettre le compte-rendu de visite idoine auprès du propriétaire du bien, après chaque visite, afin de l'informer de l'état d'avancement de la commercialisation du bien.	<b>Cas pratique</b> CCF	Les comptes-rendus de visite idones sont transmis auprès du propriétaire.  Des propositions d'amélioration sont suggérées au propriétaire suite aux retours par les clients lors de visites.
<b>BLOC 3 : Effectuer l'intermédiation entre le client acquéreur et le client vendeur afin de contractualiser l'acte de vente du bien immobilier et/ou foncier</b>			
3.1.1 Conseil du client acquéreur sur le(s) bien(s) immobiliers ou fonciers à acheter	C.3.1 Élaborer une promesse d'achat avec le client acquéreur en le consultant sur les biens immobiliers et/ou fonciers pour lesquels positionner une offre d'achat à un prix acceptable par le vendeur, et en rédigeant l'offre d'achat de façon complète pour garantir sa conformité et l'enclenchement de la transaction immobilière.	<b>Étude de cas sur l'intermédiation entre le client acquéreur et le client vendeur afin de contractualiser l'acte de vente.</b>  <i>Durée de 4 heures</i>	Les biens immobiliers et/ou fonciers conseillés sont pertinents au regard des disponibilités financières du client acquéreur.  L'offre d'achat est cohérente avec les tendances du marché et l'état du bien immobilier et/ou foncier.  L'offre d'achat rédigée est complète et sans erreurs.
3.1.2 Rédaction d'une offre d'achat avec le client acquéreur	C.3.1.1 En fonction des besoins exprimés, des disponibilités financières, de l'état des biens immobiliers et des prix du marché, conseiller le client dans son analyse pour l'aider à choisir de(s) bien(s) immobilier, foncier pour lesquels positionner une offre d'achat à un prix pouvant être acceptée par le client-vendeur.  C.3.1.2 Avec le(s) client(s) acquéreur(s), rédiger une offre d'achat en intégrant les éléments relatifs au bien de façon complète et sans erreur pour garantir la conformité de l'offre et enclencher la transaction commerciale.		
3.2Présentation de l'offre d'achat du bien immobilier au client-vendeur	C.3.2 Présenter l'offre d'achat du bien immobilier et/ou foncier au client-vendeur en expliquant les démarches effectuées pour vendre le bien et en valorisant de façon pertinente l'offre d'achat afin de convaincre le client-vendeur à contresigner l'offre du client-acquéreur.		
3.2.1 Présentation de l'offre d'achat du bien immobilier au client-vendeur	C.3.2.1 Présenter l'offre d'achat en étapes successives : en expliquant le positionnement du client-acquéreur, les différentes démarches effectuées pour la vente, et en répondant aux questions du client vendeur, pour valoriser l'offre du client acquéreur.	<b>Jeu de rôle et entretien d'exploration</b> <i>(Temps de préparation 30 minutes et temps d'échange 30 minutes) sur la présentation d'une offre d'achat.</i>	La présentation de l'offre d'achat est structurée en étapes successives : la qualité du prix du mandat, rappel du nombre de visites et des différentes démarches effectuées, la proposition du client acquéreur.

			<i>Le candidat joue le rôle du négociateur immobilier.</i> <i>Un de membres du jury joue le rôle du client-vendeur</i>	Les arguments présentés par le négociateur immobilier sont pertinents au regard des points forts du dossier du client acquéreur.
3.2.2 Recueil de l'adhésion du client-vendeur sur l'offre d'achat	C.3.2.2 Recueillir l'adhésion du client-vendeur à l'offre d'achat, si elle ne correspond au prix, à l'aide d'arguments pertinents afin d'obtenir la contre signature de l'offre d'achat par le vendeur			
<b>3.3 Préparation de l'avant contrat</b>	<b>C.3.3 Préparer l'avant contrat en constituant le dossier administratif relatif à la transaction commerciale et en organisant la réception du client acquéreur lors de la signature de l'avant-contrat afin de permettre la contractualisation de l'acquisition et le versement de l'acompte séquestre.</b>			
3.3.1 Constitution du dossier administratif relatif à la transaction commerciale du bien (pour la rédaction du compromis)	C.3.3.1 Constituer le dossier administratif du bien en vente en s'assurant que toutes les pièces sont présentes et valides pour leur transmission au directeur (ou assistant) d'agence, ou directement au notaire afin de rédiger le compromis ou avant-contrat sans erreur ou omission.			Le dossier administratif du bien en vente est complet dans le respect de la réglementation en vigueur
3.3.2 Réception du client acquéreur lors de la signature de l'avant-contrat.	C.3.3.2 Lors de la signature de l'avant-contrat, en autonomie recevoir les clients acquéreurs selon la procédure de l'agence : explication des différentes pièces du dossier de vente ainsi que des dernières démarches administratives pour permettre la contractualisation de l'acquisition, en signant l'acte, et pour obtenir le versement de l'acompte séquestre.		<b>Etude de cas sur l'intermédiation entre le client acquéreur et le client vendeur afin de contractualiser l'acte de vente.</b>  <i>Durée de 4 heures</i>	La contractualisation de l'acquisition suit la procédure prévue par l'agence.
<b>3.4 Suivi de l'avant contrat jusqu'à la répétition de la vente</b>	<b>C.3.4 Accompagner le client acquéreur et vendeur depuis l'avant contrat jusqu'à la signature de l'acte de vente final en suivant les conditions suspensives, en partageant les informations nécessaires, en organisant la signature finale et visitant le bien afin de sécuriser la vente pour finaliser la transaction immobilière et percevoir les honoraires de l'agence.</b>			
3.4.1 Suivi des conditions suspensives de l'avant contrat	C.3.4.1. Effectuer le suivi du dossier et de la levée des conditions suspensives en vérifiant le respect des délais impartis, et en s'informant des demandes des prêts du client-acquéreur, jusqu'à la signature de l'acte authentique translatif de propriété pour sécuriser la vente.		<b>Cas pratique</b> CCF	Le négociateur vérifie les délais relatifs aux conditions suspensives.  Le négociateur s'enquiert de l'évolution des demandes de prêts du client-acquéreur.

3.4.2 Information régulière du client-vendeur de l'état d'avancement de la transaction	C.3.4.2 Informer régulièrement le client -vendeur en utilisant les modalités demandées pour le conforter sur l'avancement de la transaction	<b>Cas pratique</b> CCF	L'avancement de la transaction est transmis au client vendeur selon des modalités demandées.
3.4.3 Prise de rendez-vous avec les notaires pour la signature de l'acte de vente.	C.3.4.3 Planifier les rendez-vous chez le notaire rédacteur, en s'assurant des disponibilités des différentes parties et du respect des délais impartis pour fixer la date de la signature de l'acte authentique de vente	<b>Cas pratique</b> CCF	La date de la signature de l'acte de vente est fixée dans le respect des délais et des disponibilités des différentes parties.

Annexe 2 Référentiel d'activité, référentiel de compétences et référentiel d'évaluation

CQP du chargé de gestion locative

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>		RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>		RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
				MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
BLOC 1 : Concourir à la gestion locative liée à l'entrée et à la sortie du locataire-preneur					
1.1 Participation à la sélection du dossier du locataire-preneur	<div>Etude de cas sur la sélection du dossier du locataire-preneur et l'établissement du bail de location</div> <div>Durée de 4 heures</div>				
1.1.1 Vérification de la validité des diagnostics techniques (gaz, électricité, amiante...) du bien immobilier avant sa mise en location.					
1.1.2 Proposition d'une sélection de dossiers de locataires- preneurs auprès du gestionnaire locatif des dossiers de candidature des locataires					
1.2 Etablissement du bail de location					
1.2.1 Participation à la rédaction du bail de location Le cas échéant, aide à l'établissement de l'acte de cautionnement	C.1.1 Participer à la sélection du dossier du locataire preneur en ayant vérifié la validité des diagnostics techniques et en ayant proposé une sélection de dossiers sur la base de critères légaux et non discriminatoires au gestionnaire locatif afin d'aider le propriétaire à identifier le locataire preneur du bien immobilier.				
	C.1.1.1 Avant la mise en location du bien immobilier vérifier la validité des diagnostics techniques du bien immobilier en effectuant une veille technique et réglementaire, en analysant et actualisant les diagnostics techniques (ex : électricité, eau, gaz, amiante...) afin de s'assurer que le logement puisse être mis en location selon la réglementation en vigueur				
	C.1.1.2 Apres du gestionnaire locatif, proposer une sélection de dossier(s) de candidatures, choisis en fonction de critères de dossier(s) de candidatures, en fonction de critères légaux (solvabilité...) et non discriminatoires (sexe, origine, handicap, etc.), et constitués avec toutes les pièces nécessaires et valides conformément à la réglementation en vigueur pour présentation auprès du propriétaire afin d'identifier le locataire preneur du bien immobilier.				
	C.1.2 Établir le bail de location selon la réglementation en vigueur en participant à la rédaction du contrat de location, en organisant la signature et en transmettant les documents relatifs à la location pour permettre sa mise en place et la contractualisation entre les deux parties.				
	C.1.2.1 Participer à la rédaction du bail de location à usage d'habitation, en lien avec la hiérarchie, en prenant en compte la réglementation en vigueur et les informations nécessaires, pour formaliser le contrat de location				
1.2.2 Organisation de la signature du bail	C.1.2.2 Organiser la signature du bail dans des délais impartis en présentiel ou en distanciel avec le locataire-preneur pour contractualiser l'acte de location.				
1.2.3 Transmission des documents relatifs à la location	C.1.2.3 Transmettre, dans les délais impartis, tous les documents relatifs à la location, en identifiant les destinataires, en alimentant l'espace client selon la réglementation en vigueur pour ajuster les charges auprès du locataire si besoin.				

1.3. Organisation de l'état des lieux d'entrée	C.1.3 Organiser l'état des lieux d'entrée en vérifiant les conditions matérielles du bien immobilier et en dressant dans le respect de la réglementation en vigueur pour s'assurer que le bien corresponde aux critères de décence et permettre sa signature entre les deux parties.		
1.3.1 Vérifier les conditions matérielles du bien immobilier avant la réalisation de l'état des lieux d'entrée (électricité, gaz, eau, ...)	C.1.3.1. Avant l'état des lieux d'entrée, vérifier les conditions matérielles du bien immobilier en analysant et actualisant les diagnostics techniques (ex : électricité, eau, gaz, amiante...) afin de s'assurer que le logement réponde aux critères de décence d'un bien immobilier selon la réglementation en vigueur	Cas pratique CCF	Les conditions matérielles du bien immobilier sont vérifiées au regard des critères de décence d'un bien immobilier.
1.3.2 Etat des lieux d'entrée du locataire	C.1.3.2 Dans le respect de la réglementation en vigueur, dresser l'état des lieux en inspectant pièce par pièce et point par point, en relevant tous les compteurs rattachés au logement, en prenant des captations photographiques pertinentes pour le faire signer aux deux parties matériellement ou électroniquement.	Cas pratique CCF	L'état des lieux d'entrée est dressé conformément à la réglementation en vigueur.  L'état des lieux d'entrée est dressé en inspectant chaque pièce et point par point (le revêtement mural, sols, plafonds, portes, fenêtres, serrures, installations électriques, etc.)  Les captations photographiques prises sont pertinentes au regard de la situation constatée.
1.4 Traitement du congé du locataire et organisation de l'état des lieux de sortie	C.1.4 Traiter le congé du locataire en réceptionnant la notification dans le respect des délais et du bail de location, en informant le propriétaire bailleur et en dressant l'état des lieux de sortie dans le respect de la réglementation en vigueur pour identifier des réparations éventuelles à effectuer.		
1.4.1 Réception de la notification de congé et information auprès du propriétaire-bailleur	C.1.4.1 Sous contrôle de la hiérarchie, réceptionner la notification de congé du locataire en vérifiant si elle respecte les délais et les conditions de sortie du bail, et rédiger un courrier mail ou papier auprès du propriétaire-bailleur pour notifier l'acceptation du départ et déterminer la date de sortie	Jeu de rôle et entretien d'exploration (30 minutes de préparation et 30 minutes d'échanges) sur le traitement du congé du locataire et organisation de l'état des lieux de sortie	Le congé du locataire est vérifié par rapport aux délais et conditions de sortie du bail.  Le courrier rédigé auprès du propriétaire bailleur précise si l'acceptation est confirmée et la date de sortie du locataire.
1.4.2 Etat des lieux de sortie	C.1.4.2 Dresser l'état des lieux de sortie dans le respect de la réglementation en vigueur, en inspectant pour chaque pièce les points nécessaires, en captant des photographies, et en comparant avec l'état des lieux d'entrée, pour identifier des réparations éventuelles à effectuer.		L'état des lieux de sortie est dressé conformément à la réglementation en vigueur.  L'état des lieux de sortie est dressé en inspectant chaque pièce et point par point (le revêtement muraux, sols, plafonds, portes, fenêtres, serrures, installations électriques,)

			<p>Un comparatif entre l'état des lieux d'entrée et de sortie met en évidence les écarts ou anomalies éventuelles.</p> <p>Les captations photographiques prises sont pertinentes au regard de la situation constatée.</p> <p>La restitution de tout ou partie du dépôt garantie est effectuée conformément à la réglementation en vigueur.</p> <p>La restitution de tout ou partie du dépôt garantie est calculée en fonction de l'état du bien immobilier à la sortie.</p> <p>La régularisation des charges est calculée conformément à la réglementation en vigueur.</p> <p>L'information est transmise au service des impôts dans les délais impartis.</p>
1.4.3 Restitution en tout ou partie au locataire-preneur du dépôt de garantie et régularisation des charges	C.1.4.3 Procéder dans le respect des délais à la restitution en tout ou partie du dépôt de garantie au locataire en expliquant et justifiant si des sommes sont imputées au dépôt de garantie ; et à la régulation des charges, en prenant en compte les données comptables et la réglementation en vigueur pour permettre de solder le compte du locataire et des éventuelles remises en état du bien.		
1.4.4 Information du départ du locataire-preneur au service des impôts dont dépend le bien immobilier	C.1.4.4 Dans le cadre de la réglementation en vigueur, informer le service des impôts dont dépend le bien immobilier du départ du locataire-preneur dans des délais impartis afin d'exonérer le paiement de la taxe d'habitation par le bailleur si nécessaire		
<b>BLOC 2 : Assurer le suivi du contrat durant la location du bien immobilier et le maintien en bon état du bien immobilier</b>			
2.1 Suivi du contrat de location du bien immobilier auprès du locataire	C.2.1 Suivre le contrat de location du bien immobilier en vérifiant les encaissements des loyers, en relançant jusqu'au déclenchement de la procédure de recouvrement lors d'impayés, en transmettant des documents relatifs aux charges, en traitant tout type de demande du locataire pour assurer le bon déroulement du contrat de location.		
2.1.1 Vérification de l'encaissement des loyers	C.2.1.1 Vérifier les encaissements de loyers, en suivant le quitancement des loyers et contrôlant les dates d'échéances pour identifier des impayés éventuels et pour relancer à l'amiable le locataire	<p><b>Jeu de rôle et entretien d'exploration (30 minutes de préparation et 30 minutes d'échanges) sur le suivi du contrat de location bien immobilier auprès du locataire</b></p> <p>La quittance est éditée et adressée au locataire.</p> <p>Un reçu pour règlement partiel est édité et adressé au locataire.</p> <p>Le locataire est informé de la mise à disposition de la quittance.</p> <p>Les relances sont faites dans les délais</p> <p>La vérification des encaissements des loyers respecte les dates d'échéances.</p>	



2.1.2 En cas d'impayés sans solution à l'amiable, déclenchement de la procédure de recouvrement	C.2.1.2 Après un certain délai temporel, si la relance à l'amiable n'aboutit pas, suivre la procédure du recouvrement établie par l'agence pour obtenir le loyer dû.		La procédure de recouvrement de l'agence est respectée.
2.1.3 Transmission de documents relatifs aux charges, loyers et taxes au locataire	C.2.1.3 Transmettre les documents nécessaires de régularisation de charges locatives, de révision de l'indexation des loyers ainsi que la taxe ordre ménage afin d'informer le locataire de tout réajustement et dû au propriétaire ou à la collectivité.		Les documents nécessaires à la régularisation des charges locatives sont transmis dans le respect de la procédure prévue par l'agence.
2.1.4 Traitement des demandes des clients locataires	C.2.1.4 Traiter les demandes et réclamations des clients locataires dans des délais impartis par voie téléphonique, mail, ou physique en faisant preuve d'écoute et en utilisant les formes adéquates pour leur apporter les informations et solutions adaptées.		Le traitement des demandes des clients locataires est effectué dans des délais impartis.  Le traitement des demandes permet d'éviter des tensions et conflits potentiels.
2.2 Suivi de la gestion du mandat auprès du propriétaire-bailleur	C.2.2 Suivre la gestion du mandat auprès du propriétaire-bailleur en vérifiant les versements des loyers et paiement des charges, en transmettant des documents pour la déclaration de revenus, en participant aux assemblées générales, afin de garantir les services prévus dans le mandat et satisfaire le client.  C.2.2.1 Vérifier les versements des loyers et le paiement des charges, en contrôlant les comptes des loyers auprès du propriétaire-bailleur conformément au compte détaillé, et en faisant des comptes-rendus de gestion pour garantir un suivi du contrat de location.  C.2.2.2 Transmettre les documents au propriétaire-bailleur pour effectuer ses déclarations de revenus fonciers en fonction des recettes engendrées par la location du bien pour contribuer à l'accompagnement assuré par le gestionnaire locatif.  C.2.2.3 Sous mandat, participer aux assemblées générales pour représenter le propriétaire et suivre les dépenses du propriétaire et transmettre des demandes à l'ordre du jour par courrier recommandé auprès du syndic	Cas pratique CCF	Transmission du compte rendu de gestion dans des délais impartis avec un état détaillé des recettes et dépenses sur la période.
2.2.1 Vérification des versements des loyers au propriétaire-bailleur et du paiement des charges de copropriété du bien mis en gestion (suivant type de mandat)			
2.2.2 Si le mandat le prévoit, transmission des informations pour la déclaration de revenus		Cas pratique CCF	L'état récapitulatif des loyers perçus et des charges déductibles pour le bailleur pour le propriétaire-bailleur est transmis.
2.2.3 Participation aux assemblées générales de copropriétaires si le mandat le prévoit		Cas pratique CCF	La participation sous mandat aux AG respecte les consignes données par le propriétaire-bailleur.
2.3 Maintien du bien en bon état de réparation locative (bien immobilier occupé)	C.2.3 Maintenir le bien immobilier occupé en bon état de réparation locative en constant les états de sinistres, en prenant les mesures de sauvegarde, en participant à la réalisation des travaux incombant au propriétaire, et en suivant les travaux incombant au locataire pour permettre l'entretien du bien immobilier et sa valeur locative.  C.2.3.1 Sous contrôle de la hiérarchie, constater et suivre l'état du sinistre et les rapports d'expertises, en se rendant éventuellement sur site, en effectuant des captations d'images, en informant les parties prenantes (propriétaire, syndic et hiérarchie), en préparant les éléments administratifs pour identifier les réparations et/ou des travaux d'entretien (locataire-preneur, propriétaire bailleur, syndic ou tiers) et pour que les assurances puissent prendre en charge le sinistre.	Etude de cas sur le maintien du bien en bon état de réparation collective et sa remise en état  Durée de 4 heures	Il assure la transmission des informations permettant la rédaction d'un constat du sinistre.  La captation d'images est pertinente au regard du sinistre constaté.
2.3.1 Constat et suivi de l'état du sinistre			

2.3.2 Si les travaux incombent au propriétaire, prise de mesure de sauvegarde	C.2.3.2 Sous couvert de sa direction, prendre les mesures de sauvegarde nécessaires du bien locatif selon la nature du sinistre pour préserver le bien immobilier.	Les mesures de sauvegarde sont prises et adaptées à la nature du sinistre. Les justificatifs nécessaires sont collectés. La réparation des dommages est chiffrée. Les devis concernant la réparation des dommages sont collectés/demandés.
2.3.3 Participation à la réalisation du bon déroulement des travaux jusqu'à la clôture du dossier sinistre pour le propriétaire du bien	C.2.3.3 Sous le contrôle de sa hiérarchie, ayant obtenu les rapports d'expertise, les accords des différentes parties ainsi qu'ayant reçus les devis des prestataires, il participe à la réalisation des travaux nécessaires jusqu'à leur clôture pour la remise en état du bien immobilier.	L'intervention est réalisée conformément aux chiffrages des travaux et validée par les assureurs.
2.3.4 Suivi du sinistre pris en charge par le locataire	C.2.3.4 Suivre le sinistre qui incombe au locataire en échangeant régulièrement avec lui pour s'assurer qu'il ait fait les démarches nécessaires afin d'entretenir le bien en vue de l'état des lieux de sortie.	Information régulière pour suivre l'état d'avancement Information régulière pour suivre l'état d'avancement
2.4 Remise en état du bien immobilier (vide)	<b>C.2.4 Assurer la remise en état du bien immobilier vide en identifiant les travaux nécessaires, en suivant leur bon déroulement avec les syndicats de copropriété et en communiquant les pièces administratives au gestionnaire locatif pour garantir la conservation du bien immobilier et permettre sa remise sur le marché locatif ou de vente.</b> C.2.4.1 En prenant en compte l'état des lieux de sortie et en effectuant une visite du bien, identifier les travaux nécessaires à communiquer au bailleur pour permettre la bonne conservation du bien et sa capacité de location nouvelle.	
2.4.1 Identification des travaux nécessaires		L'identification des travaux pour la remise en état du bien est cohérente avec l'état des lieux de sortie.  La communication au bailleur est effectuée autour des travaux à réaliser.
2.4.2 Suivi des travaux avec les syndicats de copropriété	C.2.4.2 Suivre les travaux jusqu'à leur aboutissement, pour garantir la remise en état du bien selon les objectifs fixés et les délais établis.	La réception du chantier est actée en fonction des travaux à effectuer.
2.4.3 Communication des pièces administratives au gestionnaire locatif	C.2.4.3 En fonction des intentions du propriétaire (location, vente du bien immobilier) assurer la communication des pièces actualisées au gestionnaire pour la remise du bien sur le marché immobilier.	Les pièces communiquées sont actualisées selon les travaux réalisés.

**Etude de cas sur le maintien du bien en bon état de réparation collective et sa remise en état**  
*Durée de 4 heures*

Annexe 3 Référentiel d'activité, référentiel de compétences et référentiel d'évaluation

CQP du chargé de copropriété

RÉFÉRENTIEL D'ACTIVITÉS <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
BLOC 1 : Contribuer à la gestion administrative d'un portefeuille de biens en copropriété			
1.1 Participation à la prise en charge administrative (gestion) des contrats de syndic	C.1.1 Participer à la prise en charge administrative des contrats de syndic en effectuant une veille informationnelle, en reportant les nouveaux contrats de syndic et en actualisant l'agenda du gestionnaire de copropriété pour permettre un suivi conforme à la réglementation en vigueur et une organisation plus efficace.		
1.1.1 Veille réglementaire et technique	C.1.1.1 Effectuer une veille réglementaire et technique de façon régulière à partir des sources pertinentes et en recueillant des informations fiables afin d'actualiser ses connaissances pour renseigner au mieux les copropriétaires et mener à bien l'ensemble de ses missions.	Revue de presse sur un sujet donné (réglementaire et/ou technique) CCF	Les informations recueillies sont fiables. La veille réglementaire et technique est régulière.
1.1.2 Inscription des nouveaux contrats de syndic	C.1.1.2 Inscrire des nouveaux contrats de syndic sur le registre des mandats afin de respecter la réglementation en vigueur.	Cas pratique CCF	L'inscription des nouveaux contrats est effectuée conformément à la réglementation en vigueur.
1.1.3 Actualisation de l'agenda du gestionnaire de copropriété	C.1.1.3 Actualiser l'agenda du gestionnaire de copropriété pour permettre le suivi de l'organisation de réunions avec des prestataires, fournisseurs et copropriétaires.	Cas pratique CCF	L'actualisation de l'agenda du gestionnaire de copropriété reflète l'organisation des réunions avec les prestataires, fournisseurs et copropriétaires.
1.2. Organisation de l'assemblée générale des copropriétaires	C.1.2 Organisation de l'assemblée générale des copropriétaires sous le contrôle du gestionnaire de copropriété, en se chargeant de la logistique de la réunion préalable à l'assemblée générale avec le conseil syndical, en préparant la convocation et l'ordre du jour de l'assemblée générale, en participant à la prise des notes et la mise en forme du procès-verbal pour garantir le bon déroulement de l'assemblée générale et la formalisation des décisions dans le respect de la réglementation en vigueur.		
1.2.1 Organisation logistique des réunions préalable à l'assemblée générale (AG) avec le conseil syndical et de l'assemblée générale des copropriétaires	C.1.2.1 En lien avec le gestionnaire de copropriété, organiser la logistique de la réunion préparatoire à l'assemblée générale avec le conseil syndical des copropriétaires et de l'assemblée générale des copropriétaires en réservant les salles selon le calendrier prévu et en vérifiant les disponibilités de chacun pour assurer leur tenue et leur bon déroulement dans un cadre adapté.	Étude de cas sur l'organisation de l'assemblée générale des copropriétaires  Durée de 4 heures	Les membres du conseil syndical sont réunis par le syndic pour la réunion préalable à l'AG.  L'organisation de la logistique est opportune au regard des orientations du conseil syndical et du gestionnaire de copropriété.  La salle pour l'assemblée générale est réservée selon le calendrier prévu.

1.2.2 Préparation administrative et logistique de l'assemblée générale (AG) des copropriétaires	C.1.2.2 Sous la direction du gestionnaire de copropriété avec l'avis du conseil syndical, préparer l'assemblée générale des copropriétaires, administrativement en élaborant les convocations conformément à la réglementation en vigueur (rédaction de l'ordre du jour précisant les résolutions soumises au vote, collecte d'un dossier complet avec les annexes nécessaires) pour les envoyer de façon appropriée dans des délais impartis à l'ensemble des copropriétaires.	Les résolutions soumises au vote sont indiquées dans l'ordre du jour.  Les informations obligatoires figurent sur le courrier de convocation.  La convocation est adressée aux copropriétaires dans les délais impartis.  L'envoi des convocations est adressé à l'ensemble des copropriétaires.
1.2.3 Prise de note lors des assemblées générales des copropriétaires	C.1.2.3 En appui au gestionnaire de copropriété, prendre des notes lors d'assemblées générales pour participer à la délivrance d'un procès-verbal conforme aux échanges de l'assemblée générale de copropriétaires.	La prise des notes lors de l'assemblée générale est conforme aux échanges entre copropriétaires.
1.2.4 Formalisation du procès-verbal des assemblées générales	C.1.2.4 Sous le contrôle du gestionnaire de copropriété, formaliser les décisions votées par l'assemblée générale pour produire le procès-verbal et le diffuser le PV à l'ensemble des copropriétaires dans le respect de la réglementation et dans des délais impartis.	La formalisation du procès-verbal respecte les attendus du gestionnaire de copropriété.  Le procès-verbal est diffusé conformément à la réglementation en vigueur.
1.3 Traitement des demandes et des doléances des copropriétaires	C.1.3 Traiter des demandes et des doléances des copropriétaires en accueillant les clients copropriétaires sans discriminations selon les règles établies par la direction, en réceptionnant les demandes et les raisons de mécontentements éventuelles, et en répondant de façon précise afin d'apporter un premier niveau de solution tout en informant le gestionnaire de copropriété.	
1.3.1 Accueil (physique, téléphonique, électronique) du client copropriétaire, membre du conseil syndical	C.1.3.1 Accueillir le client copropriétaire sans discriminations et selon les règles établies par la direction, pour établir un contact et favoriser le conseil et l'information sur la copropriété.	Le client est accueilli sans discriminations.
1.3.2 Réception des demandes des copropriétaires	C.1.3.2 Réceptionner les demandes des copropriétaires et leurs éventuelles raisons de mécontentement en favorisant l'écoute active et l'empathie afin d'identifier les réponses à apporter et maintenir la relation de confiance.	Le client est accueilli conformément aux règles établies par la direction.  Les techniques de l'écoute active sont mises en œuvre
		<b>Jeu de rôle et entretien d'exploration (30 minutes de préparation et 30 minutes d'échanges) sur le traitement des demandes et des doléances des</b>

1.3.3 Apport de réponses aux copropriétaires	C.1.3.3 Répondre de façon précise dans des délais impartis en utilisant les formes les plus appropriées et en informant le gestionnaire de copropriété afin de proposer un premier niveau de solution pour le copropriétaire.	<i>copropriétaires</i>	Les réponses apportées respectent les délais impartis
1.3.4 Gestion des données et suivi des factures de la copropriété	C.1.3.4 Gérer les données de la copropriété en actualisant les données, en archivant les documents, en diffusant de l'information sur l'extranet, et en suivant les factures et les dépenses de la copropriété afin de contribuer à la bonne administration du portefeuille de biens immobiliers.		Le client est accueilli conformément aux règles établies par la direction.
<b>1.4 Gestion des données et suivi des factures de la copropriété</b>	<b>C.1.4 Gérer les données de la copropriété en actualisant les données, en archivant les documents, en diffusant de l'information sur l'extranet, et en suivant les factures et les dépenses de la copropriété afin de contribuer à la bonne administration du portefeuille de biens immobiliers.</b>		
1.4.1 Actualisation des données de la copropriété	C.1.4.1 Actualiser régulièrement les différentes données de la copropriété en utilisant les outils de gestion choisis par le syndic, pour détenir des informations récentes sur la copropriété.	<b>Cas pratique</b> <i>CCF</i>	Les données de la copropriété sont actualisées de façon régulière.
1.4.2 Archivage des documents et comptes de la copropriété y compris du précédent syndic de la copropriété	C.1.4.2 Dans le respect de la réglementation en vigueur, sous le contrôle de la hiérarchie, archiver les documents de la copropriété et réceptionner les archives et les comptes de la copropriété afin d'identifier l'existence de contrats d'assurances en cours et conserver les données.	<b>Cas pratique</b> <i>CCF</i>	Les documents sont archivés en fonction de la réglementation en vigueur
1.4.3 Diffusion des informations de la copropriété	C.1.4.3 En lien avec le supérieur hiérarchique, diffuser sur l'extranet les données de la copropriété afin d'en faciliter l'accès aux copropriétaires.	<b>Cas pratique</b> <i>CCF</i>	Les informations de la copropriété sont accessibles aux copropriétaires.
1.4.4 Vérification des factures des différents fournisseurs	C.1.4.4. Sous contrôle hiérarchique, vérifier la correspondance entre les devis, les factures et la participation à l'ordre du service afin de verser les acomptes ou solder les factures aux entreprises selon le calendrier prévu.	<b>Cas pratique</b> <i>CCF</i>	Les factures sont soldées selon le calendrier prévu. Les acomptes sont versés selon le calendrier prévu.
1.4.5. Contrôle de l'équilibre entre dépenses et les recettes de la copropriété	C.1.4.5 Sous contrôle du gestionnaire, s'assurer de l'équilibre entre dépenses et recettes de la copropriété, en prenant en compte la réglementation en vigueur, en effectuant des prises d'appel de fonds spécifiques après accord du conseil syndical, et en relançant le paiement de charges selon les délais impartis, pour garantir la préservation du mandant et le paiement des honoraires.	<b>Cas pratique</b> <i>CCF</i>	Les recettes et les dépenses de la copropriété sont équilibrées.
<b>BLOC 2 : Concourir au maintien et à l'entretien courant de la copropriété</b>			
2.1. Entretien courant des parties communes et des équipements communs de la copropriété	C.2.1 Entretien des parties communes ainsi que les équipements communs de la copropriété en vérifiant la bonne exécution des contrats de maintenance et sous contrôle du gestionnaire en actualisant le carnet d'entretien de la copropriété afin de maintenir les parties communes et leurs équipements en bon état et de respecter la réglementation en vigueur.		

2.1.1 Vérification de la bonne exécution des contrats de maintenance courants ou d'entretien copropriété	C.2.1.1 Vérifier la bonne exécution des contrats de maintenance courants (chaufferie, ascenseur...), ou d'entretien selon un calendrier précis et en effectuant des visites de façon régulière, afin d'identifier tout dysfonctionnement à signaler au gestionnaire de copropriété.	<b>Cas pratique</b> CCF	La vérification de la bonne exécution des contrats courants s'effectue en fonction d'un calendrier précis.
2.1.2 Actualisation du carnet d'entretien de la copropriété	C.2.1.2 Sous contrôle du gestionnaire, s'assurer de l'actualisation du carnet d'entretien afin de respecter la réglementation en vigueur.	<b>Cas pratique</b> CCF	Tous les actes d'entretien sont reportés dans le carnet.
<b>2.2 Gestion des sinistres</b>	<b>C.2.2 Gérer les sinistres en traitant les sollicitations des copropriétaires et en participant à la constitution du dossier de sinistre pour s'assurer de la prise en charge de la réparation du sinistre.</b>		
2.2.1 Traitement des sollicitations des copropriétaires	C.2.2.1 Traiter les sollicitations des copropriétaires dans des délais impartis en les analysant, en identifiant la partie sinistrée, et en désamorçant les tensions générées par le sinistre (en organisant des réunions en s'assurant que toutes les parties soient là) pour leur apporter la réponse adéquate	<b>Etude de cas sur la gestion des sinistres et le suivi des travaux de copropriété</b>  <i>Durée de 4 heures</i>	Les sollicitations des copropriétaires sont traitées dans des délais impartis.  La partie sinistrée est identifiée.  Les mesures conservatoires sont mises en œuvre si nécessaire.
2.2.2 Participation à la constitution du dossier de sinistre	C.2.2.2 Participer à la constitution du dossier de sinistre et à sa déclaration auprès des assureurs dans le respect des procédures et des délais garantis (DO, sinistres, vandalismes) en collectant les avis des experts pour s'assurer de la prise en charge et de la réparation du sinistre.	<b>Etude de cas sur la gestion des sinistres et le suivi des travaux de copropriété</b>  <i>Durée de 4 heures</i>	La déclaration est effectuée auprès des assureurs dans les formes et dans les délais  Le dossier de sinistre est complet conformément aux éléments suivants : date de sinistre, parties concernées, photos des dommages subis exploitables.
<b>2.3 Suivi des travaux d'entretien et de maintenance votés par l'assemblée générale</b>	<b>C.2.3 Suivre les travaux d'entretien et de maintenance votés par l'assemblée générale en sollicitant des devis d'intervention et en s'assurant de l'exécution des travaux afin de conserver ou améliorer l'état du bien immobilier.</b>		
2.3.1 Sollicitation de devis d'intervention (entreprises et/ou maîtres d'œuvre)	C.2.3.1 Solliciter des devis d'intervention auprès de partenaires référencés pour estimer les prix et les coûts des travaux	<b>Etude de cas sur la gestion des sinistres et le suivi des travaux de copropriété</b>	Sollicitation de trois devis à minima.
2.3.2 Suivi des travaux des parties communes et équipements communs	C.2.3.2 S'assurer de la préparation et l'exécution des travaux des parties communes et équipements communs jusqu'à leur issue afin de vérifier leur bon déroulement et de préserver ou améliorer l'état du bien (clés, autorisations, informations au copropriétaire)	<i>Durée de 4 heures</i>	Les prestataires sélectionnés répondent aux obligations légales et réglementaires (souscription d'assurances professionnelles, déclarations sociales à jour...)
<b>2.4 Suivi régulier du personnel salarié (gardiennage ou d'entretien) de la copropriété</b>	<b>C.2.4 Sous contrôle du gestionnaire de copropriété, suivre régulièrement le personnel salarié (gardiennage ou d'entretien) de la copropriété en s'assurant du bon déroulement des missions du personnel et en transmettant l'information pour toute question relevant du champ des</b>		

	ressources humaines afin de répondre à tout dysfonctionnement éventuel.		
2.4.1 Suivi des missions du personnel salarié dans le cadre du contrat de travail	C.2.4.1 Suivre les missions du personnel salarié dans le cadre de leur contrat de travail en suivant les procédures mises en place par la direction et les attendus du gestionnaire de copropriété pour en assurer le bon déroulement et pallier tout dysfonctionnement et absence du personnel, dans le cadre de l'environnement social dans lequel s'inscrit la copropriété.	<b>Jeu de rôle et entretien d'exploration (30 minutes de préparation et 30 minutes d'échanges) sur le suivi régulier du personnel salarié</b>	Les modalités de suivi et du personnel sont conformes aux attendus du gestionnaire de copropriété.  Les remplacements du personnel absent sont assurés en suivant la procédure prévue par la direction.  Tous les éléments nécessaires à l'élaboration des bulletins de salaires sont collectés dans les délais impartis
2.4.2 Relais d'information concernant les bulletins de paie du personnel salarié	C.2.4.2 Transmettre tous les éléments nécessaires pour l'émission et/ou correction des bulletins de paie du personnel salarié employé par la copropriété et les informations afférentes auprès de ces mêmes salariés.		Les salariés employés de copropriété reçoivent les informations relatives aux bulletins de paie émis.

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES  
EN GROS DES VIANDES**

**Avenant n° 92 du 6 décembre 2021**

relatif à la revalorisation des salaires minima,  
la mise en place d'une prime transport et l'évolution de la prime tuteurs

NOR : ASET2250005M

IDCC : 1534

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

**CULTURE VIANDE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par cet avenant, les partenaires sociaux de la branche ICGV ont souhaité reconnaître et valoriser l'engagement des 450 00 collaboratrices et collaborateurs de la filière – appelés travailleurs de la 2<sup>e</sup> ligne par les pouvoirs publics – qui ont contribué activement au maintien de l'activité durant la crise sanitaire inédite.

Ils entendent aussi poursuivre la dynamique déjà engagée visant à déployer une politique sociale à la hauteur des enjeux d'attractivité.

Par cet avenant, ils proposent différentes mesures permettant de positionner la politique sociale de la branche au niveau des attentes légitimes des collaborateurs en matière de reconnaissance, de pouvoir d'achat et d'individualisation de leurs parcours professionnels.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'avenant**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.



## Article 2 | Périodicité de la négociation relative aux salaires

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont convenu de modifier la périodicité de la négociation salariale pour 2022 conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail et répondre ainsi aux attentes des 45 000 collaborateurs de la filière.

En principe, les partenaires de branche se réunissent tous les ans pour négocier sur les salaires en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail.

Au titre de l'année 2021, les partenaires de branche se sont donc réunis les 24 mars et 2 avril 2021 et les négociations ont abouti à la conclusion de l'avenant n° 91 signé le 2 avril 2021.

Par conséquent, compte tenu de ce qui précède, et de l'objet du présent avenant ayant notamment pour objectif d'anticiper les revalorisations de salaires envisagées au titre de l'année 2022, il est convenu de modifier temporairement la périodicité de la négociation portant sur les salaires.

Aucune négociation sur ce thème n'interviendra au cours de l'année 2022.

À compter de l'année 2023, la périodicité de la négociation relative aux salaires sera de nouveau annuelle, sauf nouvel accord contraire des partenaires sociaux.

## Article 3 | Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2022

La nouvelle grille s'établit comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

### Ouvriers-employés

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
I	1 620 €	1 635 €	1 665 €
II	1 680 €	1 700 €	1 730 €
III	1 745 €	1 770 €	1 800 €
IV	1 835 €	1 875 €	1 900 €

### TAM

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
V	1 925 €	1 955 €	2 005 €
VI	2 130 €	2 215 €	2 300 €
VII	2 455 €	2 550 €	2 650 €

### Cadres

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
VIII	3 000 €	3 300 €	3 420 €
IX	4 040 €	4 345 €	4 690 €
X	5 080 €	5 480 €	5 925 €

Le présent article intègre à l'avenant du 27 juin 2018 un article « 41 *bis* – Prime transport », dont les mesures prennent effet au 1<sup>er</sup> mars 2022, et rédigé comme suit :

**« Article 41 *bis* | Prime transport**

**Article 41 *bis* | 1. Salariés bénéficiaires**

Une prime transport est versée aux salariés pour les frais de carburant et les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogènes dans les deux cas suivants conformément à l'article L. 3261-3 du code du travail :

- la résidence habituelle ou le lieu de travail du salarié est soit situé dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur, soit n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire ;
- les horaires de travail du salarié ne lui permettent pas d'utiliser un mode collectif de transport (travail de nuit, horaires décalés, etc.).

Elle est également versée pour les frais engagés par les salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec :

- leur vélo ou vélo à pédalage assisté personnel ;
- leur engin de déplacement personnel motorisé (trottinettes et patinettes électriques, gyropodes, monoroues, hoverboards, etc.) ;
- en tant que conducteur ou passager en covoiturage ;
- à l'aide de services de mobilité partagée qui comprennent la location ou la mise à disposition de cyclomoteur, motocyclette, vélo électrique ou non, engin de déplacement personnel motorisé ou non, à condition qu'ils soient équipés d'un moteur ou d'une assistance non thermique et les services d'autopartage à condition que le véhicule mise à disposition soit un véhicule à faible émission.

La notion de "résidence habituelle" s'entend comme la résidence fixée à l'adresse déclarée à l'employeur.

Toutefois, parmi les salariés visés ci-dessus, sont exclus du dispositif :

- les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
- les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur ;
- les salariés qui bénéficient d'un remboursement par l'employeur de leurs frais de transport sous la forme d'indemnités kilométriques ;
- les salariés qui bénéficient de remboursement de frais de transports en commun (prise en charge à hauteur de 50 % du titre de transport).

**Article 41 *bis* | 2. Justificatifs**

Pour bénéficier de cette prime, le salarié devra adresser à son employeur de manière annuelle une attestation sur l'honneur qu'il remplit une des conditions d'éligibilité visées à l'article 41 *bis* 1 et la photocopie de la carte grise du véhicule utilisé, le cas échéant.

### **Article 41 bis | 3. Montant et modalités de versement de la prime**

Pour chaque salarié bénéficiaire, le montant de la prime transport est fixé 1 euro par jour travaillé dans la limite des dispositions de l'article 81 du code général des impôts (19° ter-b).

La prime est versée mensuellement.

Le montant de la prime transport figurera sur le bulletin de paie et ne peut être pris en compte pour le respect des minima conventionnels.

Cette prime ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

Le salarié à temps partiel, employé pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire, bénéficie de la prise en charge dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet. À défaut, la prise en charge se calcule au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet. »

## **Article 5 | *Le parcours professionnel individualisé au cœur de la stratégie sociale des entreprises***

Les partenaires sociaux estiment que le parcours professionnel individualisé doit être au cœur de la stratégie sociale des entreprises de la viande.

Il doit servir une ambition globale de professionnalisation et de reconnaissance des collaborateurs, processus indispensable pour assurer la performance de la filière.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'individualisation des parcours d'évolution en tenant compte du potentiel et des souhaits des salariés, et des besoins de l'entreprise.

La formation professionnelle continue participe à ce processus en ce sens qu'elle amène le collaborateur vers une évolution de ses compétences jusqu'à l'atteinte d'une qualification reconnue par la branche (les CQP, notamment).

Il est ici rappelé qu'à chaque étape du parcours correspond un niveau de classification, permettant ainsi aux salariés de bénéficier d'une évolution de leur rémunération en cohérence avec les compétences qu'ils mobilisent.

Au-delà de réaffirmer les principes fondateurs de l'accord relatif aux parcours professionnels individualisés du 2 décembre 2020, les partenaires sociaux de la branche souhaitent élargir une des dispositions figurant à l'article 4.3 dudit accord.

Par conséquent, le présent article modifie, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'article 4.3 de l'accord du 2 décembre 2020 relatif aux parcours professionnels individualisés en donnant accès aux cadres à la prime tuteur.

## **Article 6 | *Entreprises de moins de 50 salariés***

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 7 | *Entrée en vigueur***

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

L'ensemble des mesures prévues prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022 à l'exception de la prime transport de l'article 4 qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022.

## **Article 8 | Dépôt et extension**

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

*Fait à Paris, le 6 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

IDCC : 1555 | **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS  
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE  
ET VÉTÉRINAIRE**

**Avenant n° 2 du 24 novembre 2021**

à l'accord du 14 décembre 2016  
relatif au régime conventionnel de prévoyance

NOR : ASET2151279M

IDCC : 1555

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

**FACOPHAR ;**

**SIMV ;**

**ANSVADM ;**

**SIDIV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**CFE-CGC CHIMIE ;**

**PHARMACIE LABM FO,**

d'autre part,

**Préambule**

L'article 2 de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance a confié, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et pour une période de 5 ans, l'assurance et la gestion des régimes visés par cet accord à un organisme recommandé pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective « Fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire » (IDCC 1555).

Cette clause de recommandation arrivant à son terme le 31 décembre 2021, les partenaires sociaux ont décidé d'organiser une mise en concurrence en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale en vue de recommander un organisme assureur pour l'assurance, la gestion administrative et la gestion financière du régime de prévoyance des salariés de la branche, d'une part, et du régime frais de santé des salariés et anciens salariés, d'autre part.

Au terme de la procédure d'appel d'offres, les partenaires sociaux ont établi la recommandation de l'organisme assureur lors de la réunion de la CPPNI en sa forme de commission sociale paritaire du 8 septembre 2021.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif. Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s.

Il est convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Mutualisation des risques dans le cadre du régime professionnel conventionnel**

L'article 2.1 « Organisme assureur » de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance est supprimé et remplacé comme suit :

### **« 2.1 Organisme assureur recommandé**

À l'issue d'un appel d'offres répondant à l'ensemble des critères définis par l'article L. 912-1, II du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont choisi de recommander l'APGIS, institution de prévoyance, régie par les articles L. 931-1 et suivants du code de la sécurité sociale, pour assurer la couverture complémentaire maladie-chirurgie-maternité et prévoyance couvrant les risques décès – invalidité – incapacité des salariés définie par le présent accord et la gestion administrative du fonds sur le haut degré de solidarité.

Cette recommandation a notamment pour objet :

- de donner l'assurance que la couverture proposée par l'organisme recommandé est bien conforme aux garanties et cotisations minimales visées à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance, qu'elle profite de conditions économiques avantageuses dans le cadre d'une solidarité et une mutualisation professionnelle de branche ;
- de faire bénéficier les salariés et anciens salariés des entreprises adhérentes à l'organisme assureur recommandé des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'actions sociales ;
- et de garantir, dans des conditions privilégiées définies dans l'annexe III de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance, le maintien des garanties santé au profit des anciens salariés, se trouvant dans l'un des cas énumérés au 1<sup>o</sup> du premier alinéa de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Cette recommandation prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et pour une durée maximale de 5 ans.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet de cette recommandation.

Les partenaires sociaux pourront notamment s'appuyer sur le rapport technique présenté par le (ou les) actuaire(s) conseil(s) auquel le comité paritaire de gestion fait appel pour l'assister.

Les signataires du présent avenant gardent la possibilité de demander au comité paritaire de gestion de réexaminer chaque année les modalités d'organisation et de gestion de la mutualisation des risques décès-incapacité-invalidité, et maladie-chirurgie-maternité.

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective n'ont pas l'obligation de contracter auprès de l'organisme assureur recommandé mais elles y sont invitées par les partenaires sociaux de la branche afin de garantir la mutualisation du présent régime. »

L'article 2.2 « Modalités d'adhésion de l'entreprise au régime professionnel conventionnel (RPC) » et l'article 2.3 « Modalités et conséquences de la résiliation de l'entreprise au régime professionnel conventionnel (RPC) » de l'accord initial du 14 décembre 2016 restent inchangés.

## **Article 2 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail.

## **Article 3 | Dépôt et extension**

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail.

*Fait à Paris, le 24 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3238 | Convention collective nationale

IDCC : 1558 | **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

---

---

Brochure n° 3035 | Convention collective nationale

IDCC : 1800 | **CÉRAMIQUES D'ART**

---

**Accord du 26 novembre 2021**  
relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

NOR : ASET2151274M

IDCC : 1558, 1800

---

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

**CICF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNTVC CGT ;**

**CFDT FNCB ;**

**CFE-CGC CHIMIE,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le handicap est défini par la loi du 11 février 2005 comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Conscientes de la nécessité de garantir et de promouvoir les principes d'égalité de traitement et de diversité, valeurs essentielles pour la branche des industries céramique, les parties ont conclu le 14 janvier 2011 un accord relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle dont l'objet était de traduire et de définir un certain nombre de mesures en ce sens.

Par avenant en date du 22 novembre 2018, en application de l'article L. 2253-2 du code du travail, elles ont décidé d'une clause d'impérativité des stipulations de l'accord de branche du 14 janvier 2011 relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.



À travers le présent accord, les partenaires sociaux représentatifs souhaitent poursuivre la politique engagée en faveur de l'insertion, de l'évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans ce sens, un rapport de situation appelé « diagnostic » sera établi par l'AGEFIPH et partagé avec les partenaires sociaux représentatifs au niveau de la branche. Le but étant d'établir et de mener un plan d'action en faveur de l'insertion et de l'évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Sur la base de ce rapport de situation un point sera fait chaque année au sein de la CPNE-FP.

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent comporter une clause comprenant des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, pour pouvoir être étendus.

C'est en ce sens, que ce nouvel accord annule et remplace celui du 27 janvier 2021 afin d'ajouter une clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés (art. 14 du présent accord).

L'objectif est ainsi de pouvoir faire une demande d'extension de cet accord de branche, afin que ces dispositions puissent s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche des industries céramique de France.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective des industries céramiques de France (CCN n° 1558) et de la convention collective de la céramique d'art (CCN n° 1800).

Il est toutefois rappelé que l'obligation d'emploi visée à l'article L. 5212-2 du code du travail ne concerne que les entreprises occupant au moins 20 salariés.

## **Article 2 | Bénéficiaire de l'accord**

Selon l'article L. 5212-13 du code du travail, la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du même code sont :

- les travailleurs reconnus handicapés par la « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente (IPP) 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 ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, 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 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 214-2, L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre. Ces articles visent notamment les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité ; les victimes civiles de guerre ou d'actes de terrorisme ; les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité... ;
- 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 ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Cet accord concerne les nouveaux embauchés via des mesures d'accueil et d'insertion comme les salariés déjà en poste, en situation de handicap définitif ou temporaire et ceux qui deviennent en situation de handicap.

### **Article 3 | *Respect de la confidentialité***

Les parties rappellent que le présent accord s'applique dans le respect de la confidentialité sur le statut des travailleurs en situation de handicap.

Le statut de travailleur en situation de handicap relève de la vie privée et constitue à ce titre une information qui ne peut pas être divulguée sans l'accord du futur salarié ou du salarié intéressé.

Seul le service de santé au travail est autorisé à détenir des informations sur l'état de santé des travailleurs en situation de handicap. Le salarié peut demander au service de santé au travail de conserver la confidentialité concernant son statut vis-à-vis de son employeur.

### **Article 4 | *Recrutement***

Afin d'améliorer l'emploi de personnes en situation de handicap, la question du handicap est abordée dès la phase du recrutement.

Les entreprises sont invitées dans cette démarche à collaborer avec tous les acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap, qu'ils soient publics ou privés (par exemple : AGEFIPH, Cap emploi, Pôle emploi, et les missions locales...).

L'emploi des personnes en situation de handicap concerne tous types de contrats de travail notamment :

- les contrats à durée indéterminée ;
- les contrats à durée déterminée ;
- les contrats en alternance ;
- les stagiaires avec conventions de stage.

Pour répondre aux principes de non-discrimination, les parties posent le principe du recrutement fondé sur les compétences professionnelles et personnelles des candidats ainsi que leur capacité à tenir le poste à pourvoir aux besoins de l'entreprise.

Elles rappellent que le processus de recrutement reste le même pour l'ensemble des candidats à un poste de travail. Néanmoins, les entreprises s'engagent à réduire les obstacles au recrutement des personnes en situation de handicap. Ainsi, à l'occasion d'un recrutement il est demandé aux entreprises qu'une interrogation soit faite entre la direction et les responsables hiérarchiques concernés sur la possibilité de confier, à compétences égales, le poste objet du recrutement à une personne en situation de handicap.

Elles encouragent les entreprises à indiquer expressément dans leurs annonces l'accessibilité du poste aux personnes en situation de handicap.

### **Article 5 | *Accueil du salarié***

Pour accompagner et consolider l'intégration d'un salarié en situation de handicap nouvellement embauché, un entretien entre ce dernier et la direction de l'entreprise devra être organisé préalablement à l'embauche effective afin de prévoir les aménagements éventuels à mettre en place pour l'arrivée du nouveau salarié.

Une sensibilisation de l'équipe devra être réalisée lors de l'accueil du nouveau salarié, sous réserve que celui-ci accepte de communiquer sur son handicap.

Les entreprises, après examen approfondi auprès des organismes compétents et sous réserve de faisabilité technique ou financière, n'excluent aucune mesure ou action de nature à permettre l'intégration dans leur emploi des salariés en situation de handicap.

Le CSE devra être impliqué dans l'examen des faisabilités techniques et financières et leurs applications dans l'entreprise.

## **Article 6 | Égalité de traitement**

Eu égard à leurs compétences et aptitudes, les salariés en situation de handicap :

- doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise à la promotion dans le cadre des règles internes en vigueur ;
- bénéficient d'une évolution de carrière, de rémunération et éventuellement de possibilités de mobilité géographique dans les mêmes conditions que les autres salariés.

À cet égard, les responsables hiérarchiques seront sensibilisés à l'égalité de traitement en matière d'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

Ils pourront se faire aider dans ce cadre par le référent mentionné à l'article 10 du présent accord.

De la même façon et en accord avec la hiérarchie du salarié concerné et si cela s'avère utile et nécessaire, la notion d'objectifs (si elle concerne le salarié) pourra être aménagée afin de tenir compte du handicap du salarié.

Si un salarié en situation de handicap estime subir une rupture d'égalité de traitement à son encontre, il est encouragé à solliciter auprès de sa direction une revue au niveau salarial et au niveau des formations afin de s'assurer que les éléments individuels des salariés en situation de handicap sont comparables en moyenne à ceux des salariés occupant des fonctions équivalentes et présentant les mêmes caractéristiques.

Lors de l'examen de la situation de l'entreprise et intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise auprès du comité social et économique (CSE), un point annuel sera fait sur les mesures prises en faveur du maintien au travail des salariés ayant subi un accident de travail ainsi que des salariés en situation de handicap.

Ce même point sera fait dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du CSE disposant d'une compétence générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

## **Article 7 | Actions de formation et de sensibilisation**

### **Article 7.1 | Actions de sensibilisation**

Il est convenu entre les parties que les actions de sensibilisation des acteurs contribuent à la réussite d'une politique d'emploi de travailleurs en situation de handicap (affichage, intranet, diffusion d'une documentation avec le bulletin de salaire, etc.).

Afin d'avoir une meilleure connaissance du handicap en général, des actions de communication interne à destination de l'environnement professionnel, avec l'assistance d'organismes compétents tel que l'AGEFIPH, seront à réaliser pour permettre une bonne réussite de l'intégration des salariés en situation de handicap.

Il s'agit de rassurer les salariés sur la perception du handicap par l'entreprise, de les sensibiliser sur la nécessité de permettre à l'entreprise d'éviter toute dégradation de leur état de santé en anticipant les évolutions et aménagements nécessaires.

Pour mettre en place ces actions de sensibilisation, les entreprises, notamment celles à partir de 20 salariés, sont encouragées à s'adresser à des structures de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leur participation active à l'implication des salariés en situation de handicap.

## Article 7.2 | Actions de formation, d'adaptation et d'acquisition professionnelle

La formation est un outil primordial d'entretien des connaissances, de gestion des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap tout au long de leur parcours au sein de l'entreprise.

Les salariés en situation de handicap doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise, aux actions de formation professionnelle.

Les entreprises devront prévoir des actions favorisant l'adaptation professionnelle des salariés handicapés. Elles intègrent des dispositifs tels que :

- bilans de compétences ou bilans professionnels, permettant la prise en compte du handicap ;
- tutorat permettant l'adaptation au poste de travail ;
- période d'immersion au sein d'autres services, lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap.

Les salariés en situation de handicap se verront proposer par la direction de l'entreprise un entretien destiné à faire le point sur leur situation professionnelle et leur intégration dans les équipes. Cet entretien, qui aura lieu au maximum tous les 2 ans, viendra en complément des entretiens obligatoires réalisés avec leur hiérarchie.

Les salariés en situation de handicap auront toute liberté pour accepter ou décliner cet échange. De même ces salariés pourront ou non à leur convenance, se faire accompagner lors de ces entretiens par le référent handicap mentionné à l'article 10 du présent accord.

En complément des dispositifs généraux de formation, une personne reconnue en situation de handicap peut aussi bénéficier d'un contrat d'apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers.

Elle peut aussi bénéficier d'une formation dans un centre de pré-orientation si elle rencontre des difficultés d'orientation.

Enfin, elle peut bénéficier d'un contrat de rééducation, apprendre ou nouveau métier ou suivre un stage pour se réaccoutumer à son ancien emploi si elle est devenue inapte à exercer sa profession.

■ **Contrat d'apprentissage** : tout employeur peut conclure un contrat d'apprentissage avec une personne reconnue en situation de handicap, laquelle doit rechercher une entreprise susceptible de l'accueillir, avec l'aide notamment de l'Agefiph ou de Cap emploi. Il revient à l'entreprise de procéder à l'inscription en centre de formations.

Ci-dessous la grille de rémunération :

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1 <sup>re</sup> année	50 %	60 %	60 % <sup>[1]</sup>	100 % <sup>[1]</sup>
2 <sup>e</sup> année	60 %	70 %	70 % <sup>[1]</sup>	100 % <sup>[1]</sup>
3 <sup>e</sup> année	75 %	85 %	85 % <sup>[1]</sup>	100 % <sup>[1]</sup>
4 <sup>e</sup> année	85 %	95 %	110 % <sup>[1]</sup>	110 % <sup>[1]</sup>

[1] Pourcentage du Smic ou du SMC en fonction du plus élevé.

■ **Pré-orientation** : le centre de pré-orientation contribue à l'orientation professionnelle des personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et qui rencontrent des difficultés d'insertion dans le milieu du travail. Il propose des stages pour affiner un projet professionnel et faciliter l'insertion professionnelle. Le centre accueille et étudie avec la personne ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en une orientation professionnelle adaptée en tenant compte de son état de santé.

■ Contrat ou stage de rééducation professionnelle : toute personne reconnue en qualité de travailleur handicapé, devenue inapte à exercer sa fonction, du fait d'un handicap, peut se voir proposer un contrat ou un stage de rééducation professionnelle. Le contrat de rééducation permet de bénéficier d'une aide pour se réaccoutumer à sa profession et le stage, d'apprendre un nouveau métier.

## **Article 8 | Aménagement des conditions de travail**

Les entreprises doivent se doter des moyens suffisants pour aménager les conditions de travail des salariés en situation de handicap dans la limite des contraintes liées à leur organisation et leur environnement.

Elles veilleront, à étudier, les demandes d'aménagements faites par les salariés et validées par le médecin du travail ; et veilleront à mettre en place avec l'assistance des organismes compétents, sur préconisation du médecin du travail, toutes les améliorations ou adaptations nécessaires.

Lorsque des aménagements d'horaires peuvent être de nature à faciliter le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, ces aménagements seront examinés au regard des préconisations du médecin du travail et des contraintes opérationnelles.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicap, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux salariés bénéficiaires du présent accord d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Au moment de l'embauche, de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de l'état de santé du salarié reconnu comme travailleur en situation de handicap et afin d'améliorer la qualité et la durée de son parcours professionnel, des mesures décidées en commun entre l'employeur, la médecine du travail et/ou le CSE d'établissement, à défaut du CSE d'entreprise, donneront lieu à :

- un renforcement de l'accessibilité des locaux de l'entreprise et des postes de travail (sur la base notamment d'études ergonomiques), afin que l'accès au lieu de travail ne représente pas un obstacle pour les salariés en situation de handicap ;
- un aménagement de l'organisation du travail, avec notamment la possibilité d'une demande de recours au télétravail conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail ;
- un aménagement du temps de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacements (horaires individualisés conformément à l'article L. 3121-49 du code du travail, travail à temps partiel par exemple) ;
- une recherche d'un autre poste, en concertation avec le salarié, dans le cas où la fonction ou l'exercice de la fonction ne peuvent plus convenir en raison du handicap ; dans ce cas, le reclassement interne du salarié concerné s'effectuera, pour un temps de travail effectué identique, à coefficient personnel égal ;
- des aides à l'exercice de l'emploi par la mise en place de mesures spécifiques, avec l'aide de partenaires spécialisés (AGEFIPH, fonds pour l'amélioration des conditions de travail, etc.), ayant pour vocation l'accès ou le maintien en activité des salariés en situation de handicap : mise en place de moyens de transport adaptés à la mobilité et à la situation particulière de chaque travailleur en situation de handicap (adaptation d'un véhicule société, place de parking spécifique...), adaptation à un appareillage spécifique (visuels, auditifs...) dans le cas où ils sont nécessaires à la tenue du poste.

Lorsque la tenue d'un poste de travail ou d'un nouvel emploi nécessite la réalisation d'une formation, l'employeur mettra en place un cursus individualisé avec les moyens associés (conformément à l'article 9 du présent accord).

Il est rappelé que les actions réalisées en termes d'aménagement de poste de travail pour les salariés en situation de handicap feront l'objet d'une information/consultation du CSE d'établissement, à défaut du CSE d'entreprise.

## **Article 9 | Autorisation d'absences rémunérées**

Au regard de la complexité des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les salariés en situation de handicap concernés pourront bénéficier, indépendamment de toute prise de congés payés, d'autorisations d'absences rémunérées afin de réaliser les démarches d'obtention ou de renouvellement (tous les 5 ans) de la RQTH, sur justificatifs et en respectant un délai de prévenance de 15 jours, à hauteur de :

- deux journées pour l'initiation d'un dossier. Ces deux journées peuvent être fractionnables par demi-journée ;
- une journée pour son renouvellement. Cette journée peut être fractionnable par demi-journée.

Afin de permettre aux salariés en situation de handicap de se rendre à une visite médicale ou à un examen de contrôle, ces derniers pourront bénéficier, indépendamment de toute prise de congés payés, sur justificatifs et en respectant un délai de prévenance de 7 jours, par année civile, d'une autorisation d'absence rémunérée à hauteur d'une journée fractionnable en demi-journée.

Des mesures de même nature, seront accordées aux salariés considérés comme « proche aidant » au sens de l'article L. 3142-16 du code du travail, prévu à l'article 11 de ce présent accord.

## **Article 10 | Référent handicap**

Il est rappelé que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent en matière de handicap. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap, conformément à l'article L. 5213-6-1 du code du travail.

Donc les signataires demandent que les entreprises entre 20 et 250 salariés identifient et désignent en leur sein (entreprise et établissement), sur la base du volontariat et/ou des propositions de candidatures que pourrait faire le CSE, des référents handicaps chargés d'assurer un rôle de coordination entre le salarié en situation de handicap et son environnement de travail ainsi qu'avec son responsable hiérarchique.

Le référent est également compétent pour accompagner la personne en situation de handicap lors du retour dans l'entreprise après une absence d'au moins 1 mois.

Le référent handicap bénéficie, d'une formation adaptée aux aspects techniques et relationnels de sa mission et rend compte à la direction. Tout salarié de l'entreprise faisant face à une situation de handicap et souhaitant échanger sur le sujet peut solliciter le référent handicap.

Afin de mettre en place les référents mentionnés au présent article, les entreprises, notamment celles à partir de 20 salariés, s'adresseront à des structures de conseil et d'accompagnement spécialisés.

Fort de sa formation, le référent handicap assure la promotion des acteurs institutionnels. Il aide à l'intégration professionnelle au quotidien, facilite les démarches au moment de l'accueil et est un appui pour la personne en situation de handicap en facilitant notamment son insertion avec l'aide d'autres acteurs.

Le référent handicap fera connaître au sein de sa structure les termes du présent accord de branche et relatera les actions de communication et de sensibilisation y afférentes.

Il veille également à la bonne application des dispositions prévues dans le présent accord de branche au niveau de l'entreprise et ses établissements.

Pour assurer cette fonction le référent handicap se verra attribuer un temps défini conjointement avec la direction et la hiérarchie du salarié concerné, à consacrer concrètement à cette mission.



La direction et la hiérarchie du salarié s'engagent à réétudier la charge de travail du référent handicap en fonction de l'aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

Cette répartition du temps liée à la mission de référent handicap prendra fin à la fin de cette mission.

## **Article 11 | Actions en faveur des proches aidants**

Nonobstant les dispositions légales en vigueur relatives au congé de proche aidant (articles L. 3142-16 à L. 3142-25-1 du code du travail), pour tout salarié s'occupant d'une personne visée aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 dont le handicap lui demande une disponibilité régulière particulière et justifiée, il est expressément convenu, sur présentation de justificatifs par l'intéressé, qu'un aménagement de ses horaires de travail sera proposé par le service et la direction concernés, en fonction des possibilités organisationnelles du service et de l'établissement, et ce, afin de faciliter son intervention en qualité de proche aidant.

En application des articles L. 1225-65-1 et L. 3142-25-1 du code du travail, les parties au présent accord rappellent le dispositif du don de jours de repos non pris au profit d'un(e) collègue proche aidant. Ce don de jours de repos permet, dans le cadre d'un accord d'entreprise, au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence. Chaque entreprise ou établissement devra ouvrir une négociation sur le sujet dans un délai de 1 an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

## **Article 12 | Maintien dans l'entreprise en cas de survenance d'un handicap pendant la durée de l'emploi**

Lorsque qu'un salarié de l'entreprise se voit reconnaître pendant la durée de son emploi, un handicap et quelle qu'en soit la raison, les parties considèrent que l'entreprise a un rôle important pour maintenir ce salarié dans l'emploi.

Ainsi il est demandé à l'entreprise dans une telle situation de mettre tout en œuvre pour garantir le maintien dans l'emploi de ce salarié au sien de sa structure.

Ainsi, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est lié à une politique de formation adaptée leur permettant de développer tout au long de leur carrière professionnalisation.

Dès lors, des modalités appropriées visant à assurer l'égalité des chances en matière de formation seront si nécessaire mises en œuvre en fonction de chaque situation individuelle : formation à distance (FOAD), adaptation des rythmes de la formation, aménagement de modules, etc.

Des formations spécifiques et ponctuelles, nécessaires à la tenue de l'emploi ou à une évolution de carrière des travailleurs en situation de handicap, seront étudiées. Notamment, dans les entreprises où s'opèrent des mutations technologiques, quelle que soit leur importance, les salariés en situation de handicap directement concernés pourront bénéficier d'une formation spécifique afin que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salariés.

Un accompagnement à la validation des acquis d'expérience (VAE) pourra être effectué afin de permettre de valider un niveau d'études ou de diplômes développant ainsi leur employabilité.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés en situation de handicap bénéficient d'un abondement réglementaire de leur compte personnel de formation (CPF).

Les victimes d'un AT/MP dont le taux d'incapacité atteint au moins 10 % peuvent bénéficier d'un abondement de leur CPF, fixé à 7 500 €, versé par l'assurance maladie, afin de suivre une formation leur permettant une reconversion professionnelle.

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doit constituer une priorité nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche, dont celle du salarié lui-même.

En effet, le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des travailleurs en situation de handicap confrontés à des situations ou risques d'inaptitude. L'adaptation de la personne en situation de handicap à son emploi peut notamment se poser lorsque :

- le médecin du travail constate une évolution du handicap ;
- le poste de travail évolue (notamment en cas d'adaptation nécessaire du poste aux mutations technologiques).

Les partenaires sociaux conviennent en conséquence que l'implication des équipes de direction, des hiérarchies, des instances représentatives du personnel et de la médecine du travail, constitue un facteur nécessaire au succès d'une démarche de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

### **Article 13 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'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 cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 14 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Nanterre, dans les conditions légales et réglementaires.

### **Article 15 | Force impérative de l'accord**

Le présent accord a un caractère impératif.

Par application de l'article L. 2253-2 du code du travail, il est expressément stipulé que tout accord d'entreprise conclu postérieurement à l'avenant du 22 novembre 2018 ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui sont applicables à l'entreprise en vertu du présent accord, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure aux bénéficiaires du présent accord des garanties au moins équivalentes.

### **Article 16 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.



## **Article 17 | Révision. Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

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

*Fait à Courbevoie, le 26 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 20 du 17 décembre 2021**

relatif à la négociation obligatoire sur les salaires

NOR : ASET2250022M

IDCC : 2147

Entre les organisations d'employeurs :

**FP2E ;**

**FDEI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**INTERCO CFDT,**

d'autre part,

Étant exposé :

Les représentants employeurs des entreprises de la FP2E et de la FDEI ont présenté le bilan social de la branche 2020 et échangé sur la situation économique des entreprises. Ils ont rappelé que l'inflation sur 12 mois, hors tabac, de date à date, a régressé de – 0,3 % en décembre 2020. Après avoir échangé lors des réunions de négociation des 30 juin, 7 octobre et 10 novembre 2021, les représentants employeurs des entreprises de la FP2E, de la FDEI et les organisations syndicales représentatives sont convenus du présent avenant prévoyant une revalorisation des groupes I à VIII inclus et de la compensation d'astreinte à hauteur de + 0,8 %.

Le tableau méthodologique a été complété et se présente désormais comme suit :

Évolution des prix à la consommation (hors tabac)			Évolution des minima de salaires		
Années		Cumul	Années		Cumul
2001	+ 1,60 %	1,60 %	2002	+ 1,80 %	1,80 %
2002	+ 2,10 %	3,73 %	2003	+ 2,00 %	3,84 %
2003	+ 1,60 %	5,39 %	2004	+ 2,00 %	5,91 %
2004	+ 1,90 %	7,40 %	2005	+ 2,00 %	8,03 %
2005	+ 1,60 %	9,11 %	2006	0 %	8,03 %
2006	+ 1,50 %	10,75 %	2007	+ 5 % <sup>[1]</sup>	13,43 %
2007	+ 2,53 %	13,55 %	2008	+ 2,53 %	16,30 %

Évolution des prix à la consommation (hors tabac)			Évolution des minima de salaires		
Années		Cumul	Années		Cumul
2008	+ 1,00 %	14,69 %	2009	+ 2,00 %	18,63 %
2009	+ 0,83 %	15,64 %	2010	+ 2,33 %	21,39 %
2010	+ 1,69 %	17,59 %	2011	+ 3,69 %	25,87 %
2011	+ 2,40 %	20,42 %	2012	+ 3,90 %	30,78 %
2012	+ 1,20 %	21,86 %	2013	0 %	30,78 %
2013	+ 0,60 %	22,59 %	2014	+ 2,20 %	33,66 %
2014	0,00 %	22,59 %	2015	0,00 %	33,66 %
2015	+ 0,18 %	22,81 %	2016	+ 0,60 %	34,46 %
2016	+ 0,62 %	23,58 %	2017	+ 1,00 %	35,80 %
2017	+ 1,10 %	24,93 %	2018	+ 1,10 %	37,30 %
2018	+ 1,40 %	26,68 %	2019	+ 1,60 %	39,50 %
2019	+ 1,20 %	28,20 %	2020	+ 1,20 %	41,17 %
2020	- 0,30 %	27,82 %	2021	+ 0,80 %	42,30 % <sup>[2]</sup>
Différentiel 14,48 points					
[1] En 2007 : pour les groupes de I à III et + 3,3 % pour les autres groupes.					
[2] Le cumul de 42,30 % ne concerne que les groupes I à III.					

Il a été convenu :

### Article 1<sup>er</sup> | Salaires minimaux

Les salaires globaux bruts minimaux annuels stipulés à l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 19 de la convention collective sont désormais fixés aux valeurs suivantes :

Groupe	Euros
I	20 284
II	21 022
III	22 409
IV	23 435
V	27 450
VI	35 747
VII	48 942
VIII	57 881

### Article 2 | Compensation de l'astreinte

La valeur de la compensation minimale de l'astreinte stipulée à l'article 2 de l'avenant n° 19 de la convention collective est désormais fixée à 13,62 euros par période de 24 heures.

### Article 3 | Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-9 du code du travail)

Lors de la réunion de la CPPNI du 30 juin 2021, le bilan social de la branche pour 2020 a été examiné par la commission.

Ce bilan fait apparaître un salaire moyen des femmes supérieur de 3,97 % à celui des hommes.

Par ailleurs, un accord de branche a été signé le 18 mai 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### **Article 4 | Information des organisations syndicales**

À l'issue de la période de ratification du présent avenant, une copie de celui-ci sera envoyée, à l'initiative de la FP2E, en recommandé avec accusé réception à toutes les organisations syndicales.

#### **Article 5 | Extension et prise d'effet du présent avenant**

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension.

Les dispositions des articles 1<sup>er</sup> et 2, ci-dessus, s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la branche, avec un effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Après signature par les parties du présent avenant, la FP2E en demandera son extension au ministre chargé du travail, au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail qui pose comme condition à l'extension, la justification à l'absence de clause relative aux entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires n'ont pas entendu prévoir de stipulation spécifique pour ces entreprises, considérant que le dispositif mis en place ne le justifie pas.

*Fait à Paris, le 17 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 6 décembre 2021**

à l'accord du 16 novembre 2020  
relatif à la transposition du « Ségur de la santé »  
dans le secteur des Ehpad privés commerciaux

NOR : ASET2250018M

IDCC : 2264

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

**SYNERPA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFTD,**

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Pour faire suite à la mobilisation des professionnels du secteur et dans le contexte national de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 », le ministre des solidarités et de la santé a mené une concertation avec les acteurs du système de santé dite du « Ségur de la santé » pour renforcer la valorisation des métiers et l'attractivité du secteur. Cette concertation a abouti à un accord le 13 juillet 2020 relatif à la fonction publique hospitalière et aux Ehpad du secteur public et prévoyant notamment une revalorisation de la rémunération de leurs personnels.

La concertation menée avec les acteurs du système de santé dans le cadre du « Ségur de la santé » a été poursuivie et a abouti à la confirmation de la décision de revaloriser les rémunérations de certaines catégories de professionnels des secteurs sanitaires publics et privés. Le présent accord a pour objet de transposer les engagements pris par le gouvernement pour permettre de revaloriser les professionnels paramédicaux, médico-techniques et de rééducation du secteur privé à statut commercial, à hauteur de l'enveloppe budgétaire allouée au secteur d'activité. Il s'inscrit dans la suite de la négociation prévue à l'article V de l'accord du 16 novembre 2020, relatif à la revalorisation salariale dans le cadre du « Ségur de la santé ».

Les parties au présent accord conviennent des dispositions suivantes :

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

Les dispositions du présent accord concernent les établissements privés médicalisés pour personnes âgées à caractère commercial sur l'ensemble du territoire national comprenant les

départements, régions et collectivités d'outre-mer et tels que nommés ci-après dans la nomenclature des activités économiques :

- 87-10 A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 88-10 B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Si la liste des champs d'activité, figurant dans le champ d'application de la convention collective, concernés par l'accord du « Ségur de la santé » devait être élargie, ces derniers seraient réintégrés dans le champ d'application de l'accord selon les modalités déterminées par les pouvoirs publics.

## **Article 2 | Personnels concernés par les revalorisations Ségur 2**

Sont éligibles aux revalorisations catégorielles appelées « revalorisation Ségur 2 », tous les salariés relevant des catégories suivantes : les professionnels paramédicaux, médico-techniques et de rééducation.

Ainsi, sont visés les infirmiers, les masseurs-kinésithérapeutes, les aides-soignants quel que soit leur statut (CDI ou CDD) et leur durée du travail (temps plein ou temps partiel). Pour les salariés à temps partiel, le montant de la « revalorisation Ségur 2 », sera calculé *pro rata temporis* selon l'horaire contractuel, hors heures complémentaires, constaté lors de chacun des mois couverts par la période de versement de la revalorisation salariale Ségur.

## **Article 3 | Montant des revalorisations salariales Ségur 2**

L'augmentation pour un salarié à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 est définie comme suit :

- 54 € bruts mensuels pour les infirmiers et masseurs-kinésithérapeutes ;
- 19 € bruts mensuels versés pour tous les aides-soignants.

## **Article 4 | Modalités d'application de la revalorisation « Ségur 2 »**

La « revalorisation Ségur 2 » s'ajoute aux rémunérations réelles des bénéficiaires. Elle donnera lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire. La mise en place de cette revalorisation ne pourra entraîner une baisse de rémunération de quelque nature que ce soit.

- La « revalorisation Ségur 2 » appartient aux minima conventionnels sans possibilité de dérogation défavorable par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.
- La revalorisation mensuelle « Ségur » fera partie du taux horaire servant au calcul des différentes majorations ou indemnités assises sur le taux horaire du salarié prévues par l'annexe de la convention collective du 18 avril 2002 (notamment travail de nuit et astreintes) et du taux horaire servant au calcul des heures supplémentaires et des heures complémentaires.
- La revalorisation salariale « Ségur 2 » s'ajoute à la rémunération réelle du salarié, sans que cette revalorisation puisse entrer dans la base de comparaison avec le Smic.
- Le CSE, s'il existe, sera informé dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, conditions de travail et l'emploi, des modalités d'application de la revalorisation salariale « Ségur 2 ».
- Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord s'engagent à mener auprès de leur organisme assureur au titre de la prévoyance les démarches nécessaires afin que le montant de la revalorisation « Ségur » n'ait pas pour effet de réduire le montant des rentes d'invalidité versées aux salariés en cours d'indemnisation au titre de la prévoyance à la date d'application du présent accord.

## **Article 5 | Engagement de négociation**

Si des financements complémentaires sont alloués par les pouvoirs publics, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation de révision du montant des revalorisations salariales « Ségur 2 » prévues à l'article III du présent accord.

## **Article 6 | Durée et entrée en application de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions visées aux articles L. 2261-7, L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2022 dans les entreprises adhérentes au SYNERPA et au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension pour les autres, sous réserve de l'allocation effective aux établissements des crédits prévue par la disposition législative ou réglementaire prévoyant le financement de la mesure de la revalorisation salariale « Ségur 2 », dans les conditions qu'elle prévoira.

## **Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord s'applique sans dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 8 | Extension**

L'extension de l'accord sera demandée par la partie la plus diligente dans les délais prévus à l'article L. 2232-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 6 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Adhésion par lettre du 9 décembre 2021**

de la confédération autonome du travail (CAT)  
à la convention collective nationale

NOR : ASET2250012M

IDCC : 2372

Le 9 décembre 2021.

Confédération autonome du travail (CAT), 22, rue Saint-Vincent-de-Paul, 75010 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Suite à la publication de l'arrêté du 6 octobre 2021 (*Journal officiel* n° 0264 du 13 novembre 2021, texte n° 49) fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche des entreprises de la distribution directe (IDCC n° 2372) la confédération autonome du travail (CAT) déclare adhérer, à compter de ce jour, à la convention collective nationale des entreprises de la distribution directe du 9 février 2004, étendue par arrêté du 16 juillet 2004 (IDCC n° 2372) et à l'ensemble de ses annexes et avenants signés jusqu'à ce jour.

La présente déclaration d'adhésion est notifiée par courrier recommandé AR à chacune des organisations syndicales de salariés et aux organisations d'employeurs signataires ou adhérentes dans le champ de cette convention collective, ainsi qu'au ministère du travail (DGT).

Le secrétaire général.



Brochure n° 3322 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 2420 | **CADRES**

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2021-10 du 20 mars 2021**

à l'avenant n° 73 du 21 janvier 2021  
relatif aux appointements minimaux au 1<sup>er</sup> février 2021

NOR : ASET2150244Z

IDCC : 2420

**Page 22, lire :**

(En euros.)

Coefficients	À compter du 1 <sup>er</sup> février 2021
60	2 022
65	2 190
70	2 352
75	2 469
80	2 628
85	2 767
90	2 910
95	3 042
100	3 150
103	3 242
108	3 364
120	3 718
130	4 004
162	4 967

(Le reste sans changement.)

Brochure n° 3123 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 30 du 7 décembre 2021**  
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2250000M

IDCC : 3032

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

**FIEPPEC ;**

**CNAIB ;**

**UPB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**FGTA FO ;**

**UNSA FCS ;**

**CFDT SERVICES,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles**

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

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 610
150	1 622
160	1 636
175	1 652
180	1 673
200	1 745

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
230	1 815
250	2 023
270	2 512
300	3 463

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

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels	
	Échelon A	Échelon B
135	1 610	1 642
150	1 622	1 654
200	1 745	1 780
230	1 815	1 851
240	1 849	1 886
245	1 895	1 933
250	2 023	2 063
270	2 512	2 562
300	3 463	3 532

## Article 2 | Prime d'ancienneté

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

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

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

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

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

## Article 3 | Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

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

#### **Article 4 | Égalité de traitement entre les salariés**

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

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

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

#### **Article 5 | Clause de revoyure**

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

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

#### **Article 6 | Dépôt et extension**

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

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

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

#### **Article 7 | Date d'effet**

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

*Fait à Paris, le 7 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372 | Convention collective nationale

IDCC : 3090 | **SPECTACLE VIVANT**  
**(Entreprises du secteur privé)**

**Adhésion par lettre du 22 novembre 2021**

de l'UNSA spectacle et communication  
à la convention collective nationale

NOR : ASET2151275M

IDCC : 3090

UNSA spectacle et communication,  
21, rue Jules Ferry,  
93177 Bagnolet Cedex

Bagnolet, le 22 novembre 2021.

Par la présente, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, la Fédération UNSA spectacle et communication, vous informe de son adhésion à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090), ainsi qu'à l'ensemble de ses annexes, avenants et accords particuliers.

Par ailleurs, nous vous informons par la présente que nous adhérons aux associations suivantes :

« Comité d'action sociale et culturelle spectacle vivant privé – CASC-SVP », dont le siège social se situe au 48, rue Saint-Anne, 75002 Paris.

« Fonds commun d'aide au paritarisme du secteur privé du spectacle vivant – FCAP-SVP », dont le siège social se situe au 48, rue Sainte-Anne, 75002 Paris.

Cette notification est faite à l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de la convention.

La secrétaire générale.

**Adhésion par lettre du 10 décembre 2021**

de la confédération autonome du travail (CAT)  
à la convention collective nationale

NOR : ASET2250014M

IDCC : 3168

Le 10 décembre 2021,

Confédération autonome du travail, 22, rue Saint-Vincent-de-Paul, 75010 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Suite à la publication de l'arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des professions de la photographie (*Journal officiel* n° 0264 du 13 novembre 2021 – texte n° 57) la confédération autonome du travail (CAT) déclare adhérer, à compter de ce jour, à la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013 (IDCC n° 3168), étendue par arrêté du 21 juillet 2015 (*Journal officiel* du 28 juillet 2015) et à l'ensemble de ses annexes et avenants signés jusqu'à ce jour.

La présente déclaration d'adhésion est notifiée simultanément par courrier recommandé avec avis de réception à chacune des organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives, adhérentes ou signataires dans le champ de cette convention collective, ainsi qu'au ministère du travail (DGT).

Le secrétaire général.

Convention collective nationale

IDCC : 3203 | **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR  
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**  
(22 juin 2013)

**Avenant n° 11 du 18 novembre 2021**

relatif aux salaires minima conventionnels  
au 1<sup>er</sup> janvier 2022

NOR : ASET2250020M

IDCC : 3203

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

**SNSAPL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEETS FO ;**

**UNSA 3S,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

Positionnement	Rémunération minimale (mensuelle)
Niveau VI	
3 <sup>e</sup> échelon	2 895,41 €
2 <sup>e</sup> échelon	2 741,92 €
1 <sup>er</sup> échelon	2 591,51 €
Niveau V	
3 <sup>e</sup> échelon	2 490,19 €
2 <sup>e</sup> échelon	2 338,24 €
1 <sup>er</sup> échelon	2 236,94 €

Positionnement	Rémunération minimale (mensuelle)
Niveau IV	
3 <sup>e</sup> échelon	2 124,63 €
2 <sup>e</sup> échelon	1 958,68 €
1 <sup>er</sup> échelon	1 908,03 €
Niveau III	
2 <sup>e</sup> échelon	1 806,73 €
1 <sup>er</sup> échelon	1 756,08 €
Niveau II	
2 <sup>e</sup> échelon	1 705,43 €
1 <sup>er</sup> échelon	1 654,81 €
Niveau I	
	1 634,73 €

## Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

*Fait à Paris, le 18 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)



Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

**Avenant n° 7 du 7 décembre 2021**

à l'accord du 27 novembre 2008  
relatif à la mise en place d'une couverture de prévoyance complémentaire

NOR : ASET2151276M

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

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FCE CFDT ;**

**FNME CGT ;**

**FNEM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Un accord a été signé le 27 novembre 2008 (ci-après désigné « l'accord ») afin de mettre en place, au 1<sup>er</sup> janvier 2009, une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire pour les salariés statutaires des industries électriques et gazières.

Le 8 octobre 2013, les partenaires sociaux ont signé un premier avenant à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2014 visant à améliorer les garanties et à baisser temporairement (du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2018) le niveau des cotisations via la mise en place d'un taux d'appel de 70 %.

Le 19 février 2016, un deuxième avenant a été signé par les partenaires sociaux à effet du 1<sup>er</sup> avril 2016 visant à mettre à 0 le taux de cotisations jusqu'au 31 décembre 2016, dans le but de résorber une partie des excédents. Par ailleurs, et en lien avec la négociation sur les droits familiaux, les partenaires sociaux se sont engagés à mener des travaux ayant pour objectif un rééquilibrage plus global de la couverture, en agissant tant sur les prestations que sur les cotisations.

Le 6 décembre 2016, les partenaires sociaux ont signé un troisième avenant à durée déterminée du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2017, afin de mettre en place un taux d'appel de 50 %. Toujours en lien avec la négociation sur les droits familiaux, les partenaires sociaux se sont également engagés à poursuivre les travaux sur la mise en place de nouvelles prestations en matière d'aide aux aidants.

Le 15 décembre 2017, les partenaires sociaux ont signé un quatrième avenant afin de mettre en place des garanties aide aux aidants, de revoir à la baisse le taux de cotisations contractuel et d'appliquer un taux d'appel de 60 % sur 3 ans afin de pouvoir ramener le niveau des réserves à un montant raisonnable d'ici la fin de l'année 2020.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, les partenaires sociaux ont signé un cinquième avenant pour revoir la règle relative au calcul du capital décès plancher.

Fin 2020, un sixième avenant a été signé pour permettre l'application, en 2021, d'un nouveau taux d'appel à hauteur de 50 %, de manière à résorber le niveau des réserves encore trop haut par rapport aux objectifs attendus. Dans le cadre de cet avenant, il a en outre été convenu que des travaux relatifs aux garanties aide aux aidants, et plus particulièrement au congé proche aidant, seraient menés courant 2021.

Fin 2021, l'analyse des comptes de résultats 2020 et des projections de réserves faites par les assureurs a mis en évidence que l'application d'un nouveau taux d'appel était nécessaire, pour poursuivre la résorption des excédents accumulés.

Par ailleurs, les travaux menés sur l'aide aux aidants, en lien avec les évolutions réglementaires sur le sujet, ont permis d'identifier des pistes d'amélioration de la prise en charge des congés aidant, et notamment du congé proche aidant.

Pour finir, il s'avère qu'une mise en conformité de l'accord de 2008 est nécessaire, au regard des nouvelles dispositions de l'instruction du 17 juin 2021 de la direction de la sécurité sociale, sur les cas de suspension du contrat de travail ouvrant droit au maintien obligatoire des régimes de prévoyance.

Dans ce contexte, les parties se sont réunies afin de mettre en place un nouveau taux d'appel sur l'année 2022 et de nouvelles garanties pour les salariés aidants.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet du présent avenant***

Le présent avenant a pour objet de fixer un nouveau taux d'appel pour l'année 2022, de manière à poursuivre la résorption des excédents au niveau souhaité, d'améliorer les garanties d'aide aux aidants et de mettre en conformité la couverture de prévoyance avec les nouvelles dispositions issues de l'instruction de la direction de la sécurité sociale du 17 juin 2021.

## **Article 2 | *Dispositions modifiées***

### **Article 2.1**

Afin de mettre en conformité la couverture de prévoyance avec les nouvelles dispositions de l'instruction de la direction de la sécurité sociale du 17 juin 2021, un nouveau cas de suspension du contrat de travail ouvrant droit à maintien obligatoire de la couverture de prévoyance est inséré à la suite de ceux déjà prévus à l'article 4 de l'accord, intitulé « Incidence de la rupture ou de la suspension du contrat de travail sur les garanties » :

- « En cas de suspension du contrat de travail, la couverture de prévoyance est maintenue sous réserve du versement des cotisations patronales et salariales prévues à l'article 6, pour les périodes faisant l'objet :
  - (...) ;
  - d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (exemple : en cas de placement en activité partielle, congé de reclassement, congé de mobilité). »

Le reste des dispositions de l'article 4 demeure inchangé.

## Article 2.2

Les dispositions du préambule de l'article 5 de l'accord, intitulé « Prestations » sont modifiées comme suit, afin d'intégrer le congé de proche aidant dans la couverture de prévoyance :

« La couverture de prévoyance complémentaire obligatoire comporte les prestations suivantes :

- capital décès ;
- majoration du capital décès par enfant à charge ;
- garantie « double effet » ;
- rente d'éducation ;
- allocation obsèques ;
- indemnité complémentaire à l'AJPP pour les salariés bénéficiaires du congé de présence parentale ;
- indemnité complémentaire à l'AJAP pour les salariés bénéficiaires du congé de solidarité familiale ;
- indemnité complémentaire à l'AJPA pour les salariés bénéficiaires du congé de proche aidant ;
- plateforme d'aide aux aidants.

Selon la grille figurant en annexe de l'accord.

Les prestations sont versées sous réserve des seules exclusions légales. »

## Article 2.3

Les dispositions de l'article 5.3 intitulé « Prestations d'aide aux aidants » sont améliorées et modifiées comme suit :

### « Congé de solidarité familiale

Les salariés en congé de solidarité familiale au sens des dispositions du code du travail, bénéficient d'une indemnité complémentaire visant à leur maintenir, que les congés soient pris à temps plein ou à temps partiel, 100 % de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation journalière d'accompagnement d'une Personne en fin de vie (AJAP) prévue par l'article L. 168-1 du code de la sécurité sociale.

L'indemnité complémentaire à l'AJAP est versée pour une durée de 3 mois maximum renouvelable une fois, à condition que le salarié ait perçu au moins une AJAP.

### Congé de présence parentale

Les salariés en congé de présence parentale au sens des dispositions du code du travail, bénéficient d'une indemnité complémentaire visant à leur maintenir 100 % de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) prévue par l'article L. 544-1 du code de la sécurité sociale.

L'indemnité complémentaire à l'AJPP est versée pendant une durée de 310 jours maximum, sur une période de 3 ans.

En cas de renouvellement du CPP avant le terme des 3 ans, conformément aux dispositions de la loi du 15 novembre 2021, l'AJPP complémentaire continuera à être versée en complément de l'AJPP de base (sur une nouvelle durée maximum de 310 jours).

## Congé de proche aidant

Les salariés statutaires en congé de proche aidant au sens des dispositions du code du travail bénéficient d'une indemnité complémentaire visant à leur maintenir :

- pour les congés pris à temps plein : près de 80 %<sup>[1]</sup> de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation Journalière de proche aidant (AJPA) prévue par l'article L. 168-8 du code de la sécurité sociale ;
- pour les congés pris à temps partiel ou de manière fractionnée : 100 % de leur rémunération principale nette, sous déduction de l'allocation Journalière de proche aidant (AJPA) prévue par l'article L. 168-8 du code de la sécurité sociale.

L'indemnité complémentaire à l'AJPA est versée pendant une durée maximum de 66 jours, pour l'ensemble de la carrière professionnelle du salarié.

## Plate-forme d'aide aux aidants

[...]

- un niveau 2 accessible aux salariés statutaires aidants de la branche et indemnisés au titre du congé de solidarité familiale, du congé de présence parentale ou du congé de proche aidant dans le cadre des dispositions précédentes, permettant l'accès à des prestations individuelles (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement en cas d'hospitalisation de la personne aidée...). »

Ces nouvelles garanties figurent à la grille de prestations prévue en annexe de l'accord, laquelle grille est modifiée en conséquence et annexée au présent avenant.

Le reste des dispositions de l'article 5.3 demeure inchangé.

## Article 2.4

L'article 6 intitulé « Financement », est modifié dans les conditions suivantes :

### « Article 6 | *Financement*

La couverture obligatoire de prévoyance complémentaire est financée par une cotisation assise sur la rémunération principale brute (hors rémunérations complémentaires), gratification de fin d'année comprise, constituant l'assiette des cotisations et des prestations du régime spécial vieillesse des industries électriques et gazières.

Cette cotisation s'élève à 0,686 % de l'assiette définie au paragraphe précédent. Elle se répartit entre une cotisation patronale (0,545 %) et une cotisation salariale (0,141 %).

En fonction des résultats de la couverture, un taux d'appel peut être appliqué de façon temporaire, la répartition employeur/salarié de la cotisation demeurant inchangée.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022, un taux d'appel (hors quote-part de la cotisation finançant l'aide aux aidants) de 40 % est appliqué, ramenant la cotisation globale à 0,302 %, soit un taux de cotisation employeur de 0,242 % et un taux de cotisation salariale de 0,06 %.

Ce taux d'appel cessera de plein droit de produire ses effets au 31 décembre 2022.

À l'approche du terme de l'exercice 2022, le groupe de suivi visé à l'article 9 de l'accord déterminera, au regard des comptes de résultats, si le taux d'appel susvisé peut être maintenu ou doit être ajusté, afin de garantir l'équilibre de la couverture.

[1] La caleulette mise en place par les IEG intègre un taux de charges sociales par défaut. Elle permet aux gestionnaires du contrat de travail, par itérations, de s'approcher le plus possible des 80 % du salaire net de chaque salarié.

Et d'ici la fin de l'année 2022, les taux de cotisations pour l'année suivante seront fixés, de façon à garantir l'équilibre de la couverture. »

### **Article 3 | Dispositions finales**

#### **Article 3.1 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant**

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur :

- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 s'agissant des dispositions de l'article 2.1 et 2.4, qui se substitueront à cette date aux dispositions de l'accord qu'elles viennent modifier.

Les dispositions de l'article 2.1 sont conclues pour une durée indéterminée et celles de l'article 2.4 pour une durée déterminée d'un an.

- à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 et pour une durée indéterminée, s'agissant des dispositions des articles 2.2 et 2.3, qui se substitueront à cette date aux dispositions de l'accord qu'elles viennent modifier.

#### **Article 3.2 | Notification. Dépôt. Publicité**

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'issue d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent avenant fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

#### **Article 3.3 | Procédure d'extension de l'avenant**

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 7 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Prévoyance complémentaire des salariés statutaires

### Grille de prestations

Prestations obligatoires	Décès non accidentel	Décès accidentel
<b>Capitaux décès</b> (le salarié statutaire peut librement désigner le bénéficiaire de ses capitaux décès) Le capital décès ne pourra être calculé sur une rémunération principale inférieure au coefficient 325,7		
Célibataire, veuf, divorcé, séparé judiciairement	<b>200 %</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)	<b>300 %</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)
Marié, vivant avec un partenaire de PACS ou en concubinage	<b>250 %</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)	<b>350 %</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)
Majoration pour chaque enfant à charge  Ex : 1 enfant 2 enfants	<b>80%</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)  80% 160% (100 % pour un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est au moins égal à 80 %)	
Garantie « double effet » en cas de décès des deux parents :  En cas de décès du conjoint, âgé de moins de 60 ans : - lorsque le décès du conjoint est postérieur à celui de l'assuré,  - lorsque le décès du conjoint se produit dans les 12 mois qui précèdent celui de l'assuré, dans le cas d'un même fait accidentel générateur.	<b>100 %</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris)  (capital supplémentaire versé aux seuls enfants à charge)	
<b>Rente d'éducation</b>		
Rente d'éducation pour chaque enfant (sous déduction de la pension temporaire versée par le régime spécial)	<b>- 15%</b> de la rémunération principale annuelle brute (13e mois compris) jusqu'à 15 ans inclus, <b>- 20%</b> entre 16 et 21 ans inclus, <b>- 20 %</b> entre 22 et 25 ans inclus.  Doublement de la rente d'éducation en cas de décès du père et de la mère (décès de l'agent postérieur au 1er janvier 2009 et quelle que soit la date du décès de l'autre parent).	
<b>Allocation décès</b>		
Capital en cas de décès de l'assuré, de son conjoint (au sens large), d'un enfant à charge	<b>1 plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au décès</b> (à titre indicatif, 3 428 euros en 2021)	
<b>Prestations d'aide aux aidants</b>		
<b>Indemnité complémentaire à l'AJPP en cas de congé de présence parentale</b>		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de présence parentale pour le salarié bénéficiant de l'AJPP	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de 100% de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPP)	
<b>Indemnité complémentaire à l'AJAP en cas de congé de solidarité familiale</b>		

Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de solidarité familiale pour le salarié bénéficiant de l'AJAP	Congé pris à temps plein ou à temps partiel	
	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de 100% de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJAP)	
Indemnité complémentaire à l'AJPA en cas de congé de proche aidant		
Indemnité complémentaire en cas de prise d'un congé de proche aidant pour le salarié bénéficiant de l'AJPA	Congé pris à temps plein	Congé pris à temps partiel ou de manière fractionnée
	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de près de 80% de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPA)	Indemnité permettant le maintien du salaire à hauteur de 100% de la rémunération principale nette (sous déduction de l'AJPA)
Plateforme d'aide aux aidants		
Niveau 1 : Accessible à tout type d'aidant	Prestation permettant principalement d'orienter, de conseiller ou d'informer les aidants sur les dispositifs existants (au niveau de la sécurité sociale, de la branche ou de l'entreprise) de leur offrir de l'écoute psychologique et des bilans téléphoniques de longue durée en matière sociale, de santé et juridique.	
Niveau 2 : Accessible aux aidants bénéficiant de l'AJAP, de l'AJPP ou de l'AJPA	Possibilité pour l'aidant de bénéficier de prestations individuelles (enveloppe financière pour des prestations de services, formation par un personnel infirmier, enveloppe de prise en charge de l'hébergement, en cas d'hospitalisation de la personne aidée, ...).	

Accord professionnel

**IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES**

**Accord professionnel du 9 décembre 2021**

relatif aux primes et indemnités au 1<sup>er</sup> janvier 2022

NOR : ASET2250026M

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

**UFE ;**

**UNEMIG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FCE CFDT ;**

**FNEM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 161-1 du code de l'énergie concerne la revalorisation des montants des primes, indemnités et remboursements de frais en vigueur.

**Article 1<sup>er</sup> | Primes et indemnités assises sur le salaire national de base**

Les primes et indemnités dont la base de calcul est le salaire national de base (SNB) évoluent en même temps que celui-ci et dans les mêmes proportions.

Il conviendra donc de se référer à la valeur du SNB au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et à son évolution par rapport à celle du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**Article 2 | Autres primes et indemnités**

Le montant de certaines primes et indemnités évolue au 1<sup>er</sup> janvier 2022 en fonction de la variation d'indices Insee constatée au mois de septembre 2021.

■ **Frais de restauration**

S'agissant des « frais de restauration », les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution en fonction de la variation de l'indice Insee entre l'année 2020 et l'année 2021, soit une augmentation de + 1,39 % du montant 2021.



## ■ Prime de panier

Conformément à l'accord « relatif aux primes et indemnités au 1<sup>er</sup> janvier 2010 », sa valeur se voit appliquer la même évolution que celle des « frais de restauration », soit + 1,39 %.

## ■ Frais d'hôtellerie<sup>[1]</sup>

À fin septembre 2021, l'indice Insee « hôtellerie », avec une valeur de 112,52, dépasse la valeur de celui de septembre 2019 et les signataires décident d'appliquer une augmentation de + 0,81 % des « frais d'hôtellerie » ; variation de l'écart entre l'indice 111,62 et l'indice 112,52.

## Article 3 | Dispositions finales

### 3.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Eu égard à la nature du dispositif relatif à la revalorisation des primes et indemnités dans la branche et à son caractère général, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

### 3.2. Mise en œuvre de l'accord

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

### 3.3. Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

### 3.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2022.

### 3.5. Dépôt et publicité

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 9 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

[1] Les variations d'indices Insee suivantes sont constatées :

	Septembre 2020	Septembre 2021	% revalorisation	Valeur (€)
Hôtellerie	105,45 [*]	112,52	+ 6,70 %	/
Restauration	108,00	109,50	+ 1,39 %	/
Panier	108,00	109,50	+ 1,39 %	7,97

[\*] Indice « Hôtellerie » en septembre 2019 : 111,62 (+ 0,81 %).

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-01 du 15 janvier 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 7006   Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : avenant n° 93 du 21 octobre 2020.....</b>	171
<b>IDCC 7021   Sélection et reproduction animale : avenant n° 10 du 1<sup>er</sup> avril 2021.....</b>	173
<b>IDCC 8116   Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (Île-de-France [personnel d'encadrement]) : avenant n° 39 du 29 septembre 2020 .....</b>	178
<b>IDCC 8233   Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie) : avenant n° 61 du 9 novembre 2021.....</b>	180
<b>IDCC 8252   Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 70 du 9 novembre 2021.....</b>	184
<b>IDCC 8522   Exploitations forestières et scieries agricoles (Pays de la Loire) : avenant n° 51 du 16 mars 2021.....</b>	188

Brochure n° 3614 | Convention collective nationale

IDCC : 7006 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES, UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE (Métropole)**

## Avenant n° 93 du 21 octobre 2020

NOR : AGRS2297001M

IDCC : 7006

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

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP,**  
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT,**  
d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

#### Salaires au 1<sup>er</sup> novembre 2021

À partir du 1<sup>er</sup> novembre 2021, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 10,48
210	10,55
220	10,63
250	10,74
270	10,86
290	11,00
320	11,16
350	11,56
380	11,92
410	12,35
440	12,82

Coefficient	Salaire horaire minimum
470	13,24
500	13,74
550	14,47
610	15,27
720	16,91
840	18,69

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 21 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7021 | **SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE**  
**(Entreprises)**  
**(15 avril 2008)**

(Étendue par arrêté du 12 décembre 2008,  
*Journal officiel* du 20 décembre 2008)

## Avenant n° 10 du 1<sup>er</sup> avril 2021

NOR : AGRS2297002M

IDCC : 7021

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

**Syndicat national des centres d'insémination animale SNCIA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGA CFDT ;**

**UNSA 2A,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Exposé des motifs

Les rémunérations conventionnelles annuelles minimales (RAM) et mensuelles minimales (RMM), définies à l'article 65 de la convention collective nationale du 15 avril 2008, sont fixées à l'annexe 2D de cette dernière.

La fixation de leurs valeurs, calculées en fonction d'un indice de valorisation (IV) multiplié par un indice de salaire pour chaque niveau de qualification, est de la compétence de la commission mixte nationale, conformément à l'article 8 de la convention collective nationale du 15 avril 2008.

Le présent accord salarial a pour objet une valorisation de la grille hiérarchique de RAM et de RMM au titre de l'année 2021.

### Article 1<sup>er</sup> | **Majoration de l'indice de valorisation moyen pondéré des RAM**

L'indice de valorisation (IV) moyen pondéré servant au calcul des RAM pour 2021 est porté :

- pour le niveau 1 de 124 € à 126,36 €, soit une hausse en masse annuelle de 1,9 %, par effet d'une augmentation de 1,9 % de l'indice de valorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2021, soit un IV de 126,36 € ;
- pour le niveau 2 de 124 € à 124,99 €, soit une hausse en masse annuelle de 0,8 %, par effet d'une augmentation de 0,8 % de l'indice de valorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2021, soit un IV de 124,99 € ;

- pour le niveau 3 de 124 € à 124,62 €, soit une hausse en masse annuelle pondérée de 0,375 %, par effet d’une augmentation de 0,5 % de l’indice de valorisation au 1<sup>er</sup> avril 2021, soit un IV pondéré de 124,46 € ;
- pour les niveaux 4 et suivants de 123,16 € à 123,78 € soit une hausse en masse annuelle pondérée de 0,375 %, par effet d’une augmentation de 0,5 % de l’indice de valorisation au 1<sup>er</sup> avril 2021, soit un IV pondéré de 123,62 €.

## **Article 2 | Majoration de l’indice de valorisation des RMM**

Consécutivement, l’indice de valorisation servant au calcul des RMM pour 2021 est augmenté dans les mêmes conditions que l’IV de RAM et porté au 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

- pour le niveau 1 de 9,5394 € à 9,7206 € ;
- pour le niveau 2 de 9,5394 € à 9,6157 €.

Au 1<sup>er</sup> avril 2021 :

- pour le niveau 3 de 9,5394 € à 9,5871 € ;
- pour les niveaux 4 et suivants de 9,4734 € à 9,5208 €.

## **Article 3 | Date d’application**

Le présent avenant est applicable à compter de son dépôt auprès de l’administration compétente.

La nouvelle grille hiérarchique des RAM et des RMM est reproduite en annexe du présent avenant.

Elle annule et remplace celle fixée par l’avenant n° 9 du 1<sup>er</sup> mars 2019.

## **Article 4 | Extension**

Les parties sollicitent l’extension du présent avenant.

## **Article 5 | Dépôt. Notification**

Établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l’article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> avril 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe RMM – RAM annuelles pondérées 2021

(En euros.)

Points de cotation	Niveaux	Indice de salaire	RAM	RMM	Taurellerie	Laboratoire	Zootchnie	Insémination	Transplantation embryonnaire	Technico commerciale	Administration	Comptabilité	Informatique	Transport	Entretien
725 700	22	224	27 690,88	2 132,65								Comptable 2°			
699 675	21	220	27 196,40	2 094,57				TI <sup>(1)</sup> coordi- nateur			Assistant direction				
674 650	20	216	26 701,92	2 056,49	Chef de taurellerie					Animateur technico-commercial					
649 625	19	212	26 207,44	2 018,40			Tech. création génétique		Technicien TE						
624 600	18	208	25 712,96	1 980,32			Tech. diffusion génétique	TI <sup>(1)</sup> spécia- lisé					Technicien informa- tique		
599 575	17	204	25 218,48	1 942,24				TI <sup>(1)</sup> qualifié				Comptable 1°			
574 550	16	200	24 724,00	1 904,15											
549 525	15	196	24 229,52	1 866,07						Agent techni- co-commer- cial					
524 500	14	192	23 735,04	1 827,99	Taurellier resp. équipe			TI <sup>(1)</sup>							

Points de cotation	Niveaux	Indice de salaire	RAM	RMM	Taurellerie	Laboratoire	Zootchnie	Insémination	Transplantation embryonnaire	Technico commerciale	Administration	Comptabilité	Informatique	Transport	Entretien
499 475	13	188	23 240,56	1 789,90				T <sup>III</sup> débutant			Assistant spécialisé				
474 450	12	184	22 746,08	1 751,82		Laborantin 2°									
449 425	11	180	22 251,60	1 713,74											
424 400	10	178	22 004,36	1 694,70		Laborantin répar. livreur								Transporteur d'animaux	
399 375	9	176	21 757,12	1 675,65	Taurellier spécialisé	Laborantin répartiteur					Assistant administratif	Aide-comptable	Assistant informatique		
374 350	8	174	21 509,88	1 656,61											
349 325	7	172	21 262,64	1 637,57	Taurellier									livreur réparateur	Agent d'entretien
324 300	6	170	21 015,40	1 618,53		Laborantin 1°									
299 275	5	168	20 788,16	1 599,49										Livreur	
274 250	4	166	20 520,92	1 580,45											
249 225	3	164	20 411,44	1 572,28								Agent comptabilité	Opérateur saisie		
224 200	2	162	20 248,70	1 557,75		Employé de laboratoire					Agent administratif				Agent de propreté



Points de cotation	Niveaux	Indice de salaire	RAM	RMM	Taurellerie	Laboratoire	Zootchnie	Insémination	Transplantation embryonnaire	Technico commerciale	Administration	Comptabilité	Informatique	Transport	Entretien
199	1	160	20 216,96	1 555,30											
175															
[1] TI : Technicien d'insémination															
Au 01/01/2021 :					IV N1				126,36 €			9,7206 €			
Au 01/01/2021 :					IV N2				124,99 €			9,6157 €			
Au 01/04/2021 :					IV N3				124,46 €			9,5871 €			
Au 01/04/2021 :					IV N4 et+				123,62 €			9,5208 €			

Convention collective

IDCC : 8116 | **PERSONNEL D'ENCADREMENT DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE**

**(Île-de-France)**

**(2 décembre 1996)**

(Étendue par arrêté du 21 août 1998,

Journal officiel du 29 août 1998)

## Avenant n° 39 du 29 septembre 2020

NOR : AGRS2297003M

IDCC : 8116

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

**Fédération régionale des syndicats des exploitants agricoles d'Île-de-France FRSEAIDF ;**

**Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole d'Île-de-France FRCUMA 77/IDFo,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération CFTC de l'Agriculture CFTC-Agri ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;**

**Syndicat francilien de la transformation agro-alimentaire CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe I à la convention collective régionale du 2 décembre 1996 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage de l'Île-de-France sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Annexe I Salaires

Emploi	Salaire horaire
TAM – Niveau 1 – Échelon 1 – technicien	12,97 €
TAM – Niveau 1 – Échelon 2 – agent de maîtrise et technicien	14,53 €
TAM – Niveau 2 – Échelon 2 – technicien et agent de maîtrise	17,57 €
Cadre – Niveau 1	20,55 €
Cadre – Niveau 2	24,16 €

## Article 2

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant 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. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de moins de 50 salariés. Ainsi les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés.

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

*Fait à Paris, le 29 septembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8233** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**  
**(Haute-Normandie)**  
**(3 juillet 1970)**

(Étendue par arrêté du 2 août 1971,  
*Journal officiel* du 21 septembre 1971)

## Avenant n° 61 du 9 novembre 2021

NOR : AGRS2297004M

IDCC : 8233

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

**Entrepreneurs des territoires Normandie EDTN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;**

**Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie  
FGA CFDT ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des  
tabacs et des activités annexes forces ouvrière FGTA FO ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Les partenaires sociaux constatent la nécessité d'actualiser les dispositions de la convention collective des Entreprises de travaux agricoles et ruraux de Haute-Normandie du 3 juillet 1970, afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles.

À ce titre, il convient de prendre en compte la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, étendue par arrêté du 18 décembre 2020 publié au *Journal officiel* du 16 février 2021.

Comme stipulé dans le préambule de la convention collective nationale, la présente convention collective régionale devient un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Les partenaires sociaux régionaux conviennent d'actualiser, les classifications professionnelles telles que prévues à la convention collective nationale susvisée.

Une nouvelle grille pour la rémunération y est également appliquée.

Le présent avenant vise à répondre à ces objectifs.

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 1<sup>er</sup> | Grille de classification**

Les dispositions des articles 23 « Définition et classification des emplois non cadres » et 23 *bis* « Définition et classification des emplois cadres » de la convention régionale, devenue accord collectif étendu des ETAR de Haute-Normandie, sont remplacées par les dispositions suivantes :

### **« Article 23 | Définition et classification des emplois**

Dans le cadre de la convention collective des ETARF, les partenaires sociaux ont construit un dispositif de classification qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois des ETARF nécessaires au maintien permanent de la compétitivité des entreprises du secteur tout en permettant une évolution professionnelle de l'ensemble des salariés. Ainsi en clarifiant, en harmonisant la structure et les critères de classifications sur le territoire national, les partenaires sociaux veulent favoriser le développement des parcours professionnels.

Pour l'application de la présente classification, il convient de prendre en compte les principes suivants :

- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience ;

- les descriptions d'emplois ont vocation à décrire de manière générale chaque niveau et échelon. Compte tenu de la diversité existant dans la réalité des entreprises en termes d'organisation, de travaux et service, d'emplois et de compétences, ces définitions n'empêchent pas que des différences puissent être constatées entre la classification d'un salarié et ses activités réelles, dès lors que ces différences demeurent marginales par rapport aux caractéristiques principales de son emploi. Cette nouvelle classification ne remplace pas pour autant des fiches de poste.

Ainsi, pour les salariés rémunérés au temps, il est appliqué les classifications et les définitions des emplois visés aux articles 1.1, 1.2, 5.1 et 5.2 de la convention nationale ETARF du 8 octobre 2020). »

En conséquence, pour les salariés rémunérés au temps, les grilles de classification aux articles 23 et 23 *bis* de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Haute-Normandie sont abrogées et remplacées par la grille de classification aux articles 1.1, 1.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe I de la convention nationale du 8 octobre 2020.

Cette substitution s'effectue pour le présent et pour l'avenir en cas de modifications ultérieures des articles 1.1, 1.2, 5.1 et 5.2 de la grille de classification de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020.

Les dispositions de l'article 24 « Grille des salaires » et de l'annexe I « Salaires horaires et mensuels » de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Haute-Normandie sont remplacées par les dispositions suivantes :

**« Article 24 | Grille des salaires**

Pour les emplois rémunérés au temps, les salariés sont rémunérés sur la base du salaire minimum fixé en fonction de la grille de classification conventionnelle.

Un accord collectif territorial ou sectoriel peut définir, pour tous ou certains emplois, des rémunérations minimales d'un montant supérieur au montant ressortant des grilles de rémunération visées aux articles 1.1/1.2 – 5.1/5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail étendue ETARF du 8 octobre 2020. Dans ce cas, il sera fait application pour les emplois concernés de la rémunération minimale fixée par ledit accord collectif régional. »

Pour les salariés rémunérés au temps et par ce présent accord, la grille de rémunération locale applicable en Normandie est fixée à l'annexe 1 du présent accord.

En conséquence, pour les salariés rémunérés au temps, l'annexe 1 « Salaires horaires et mensuels » de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Haute Normandie est abrogée et remplacée par la grille de rémunérations de l'annexe I du présent accord.

**Annexe 1 Grille de rémunérations***(En euros.)*

Classification	Échelon	Salaire horaire
<b>1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux</b>		
Emplois exécutants	1	10,48
	2	10,61
Emplois spécialisés	1	10,85
	2	11,11
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,79
Emplois hautement qualifiés	1	12,00
	2	12,35
<b>1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux</b>		
Technicien agent de maîtrise (TAM 1)	1	13,39
	2	13,95
Technicien agent de maîtrise (TAM 2)	1	14,44
	2	14,97
Cadre I		16,72
Cadre II		19,82

Classification	Échelon	Salaire horaire
<b>2.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture</b>		
Emplois administratifs exécutant	1	10,48
	2	10,61
Emplois qualifiés	1	10,98
	2	11,22
Emplois hautement qualifiés	1	11,65
	2	12,13
<b>2.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture</b>		
Technicien administratif et comptable	1	12,80
	2	13,52
Cadre I		16,72
Cadre II		19,82

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter de sa signature.

*Fait à Caen, le 9 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8252 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Basse-Normandie)  
(19 décembre 1989)**

(Étendue par arrêté du 13 août 1990,  
*Journal officiel* du 30 août 1990)

## Avenant n° 70 du 9 novembre 2021

NOR : AGRS2297005M

IDCC : 8252

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

**Entrepreneurs des territoires Normandie EDTN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;**

**Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie FGA  
CFDT ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des  
tabacs et des activités annexes force ouvrière FGTA FO ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Les partenaires sociaux constatent la nécessité d'actualiser les dispositions de la convention collective des Entreprises de travaux agricoles et ruraux de Basse-Normandie du 19 décembre 1989, afin de les mettre en conformité avec les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles.

À ce titre, il convient de prendre en compte la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, étendue par arrêté du 18 décembre 2020 publié au *Journal officiel* du 16 février 2021.

Comme stipulé dans le préambule de la convention collective nationale, la présente convention collective régionale devient un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Les partenaires sociaux régionaux conviennent d'actualiser, les classifications professionnelles telles que prévues à la convention collective nationale susvisée.



Une nouvelle grille pour la rémunération y est également appliquée.

Le présent avenant vise à répondre à ces objectifs.

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 1<sup>er</sup> | Grille de classification**

Les stipulations de l'article 19 « Calcul des salaires » et l'annexe I « Classification des emplois » de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Basse-Normandie sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

### **« Article 19 | Les classifications**

Dans le cadre de la convention collective nationale des ETARF, "Les partenaires sociaux ont construit un dispositif de classification qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois des ETARF nécessaires au maintien permanent de la compétitivité des entreprises du secteur tout en permettant une évolution professionnelle de l'ensemble des salariés. Ainsi en clarifiant, en harmonisant la structure et les critères de classifications sur le territoire national, les partenaires sociaux veulent favoriser le développement des parcours professionnels.

Pour l'application de la présente classification, il convient de prendre en compte les principes suivants :

- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience ;

- les descriptions d'emplois ont vocation à décrire de manière générale chaque niveau et échelon. Compte tenu de la diversité existant dans la réalité des entreprises en termes d'organisation, de travaux et service, d'emplois et de compétences, ces définitions n'empêchent pas que des différences puissent être constatées entre la classification d'un salarié et ses activités réelles, dès lors que ces différences demeurent marginales par rapport aux caractéristiques principales de son emploi. Cette nouvelle classification ne remplace pas pour autant des fiches de poste."

Ainsi, pour les salariés rémunérés au temps, Il est appliqué les classifications et les définitions des emplois définies à l'article 1.1, 1.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe I de la convention nationale ETARF du 8 octobre 2020) ».

En conséquence, pour les salariés rémunérés au temps, l'annexe I « Classification des Emplois » de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Basse-Normandie est abrogée et remplacée par les grilles de classification visées à l'article 1.1, 1.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe I de la convention nationale du 8 octobre 2020.

Cette substitution s'effectue pour le présent et pour l'avenir en cas de modifications ultérieures des articles 1.1, 1.2, 5.1 et 5.2 de la grille de classification de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020.

## **Article 2 | Rémunérations**

Pour les salariés rémunérés au temps, l'article 18 de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Basse-Normandie et l'annexe II « Barème des salaires minima »

de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Basse-Normandie sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

### « Article 18 | *Salaires minimaux conventionnels*

Pour les emplois rémunérés au temps, les salariés sont rémunérés sur la base du salaire minimum fixé en fonction de la grille de classification conventionnelle.

Un accord collectif territorial ou sectoriel peut définir, pour tous ou certains emplois, des rémunérations minimales d'un montant supérieur au montant ressortant des grilles de rémunération visées à l'article 1.1/1.2 – 5.1/5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail étendue ETARF du 8 octobre 2020. Dans ce cas, il sera fait application pour les emplois concernés de la rémunération minimale fixée par ledit accord collectif régional. »

Par ce présent accord, la grille de rémunération locale applicable en Normandie est fixée à l'annexe II du présent accord.

En conséquence, l'annexe II « Barème des salaires minima » de la convention régionale, devenue accord collectif étendu, des ETAR de Basse-Normandie est abrogée et remplacée par la grille de rémunérations de l'annexe II du présent accord.

### Annexe I Grille de classification

Pour les salariés rémunérés au temps, il est appliqué les classifications et les définitions des emplois définies à l'article 1.1, 1.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe I de la convention nationale du 8 octobre 2020.

### Annexe II Grille de rémunérations

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
<b>1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux</b>		
Emplois exécutants	1	10,48
	2	10,61
Emplois spécialisés	1	10,85
	2	11,11
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,79
Emplois hautement qualifiés	1	12,00
	2	12,35
<b>1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux</b>		
Technicien agent de maîtrise (TAM 1)	1	13,39
	2	13,95
Technicien agent de maîtrise (TAM 2)	1	14,44
	2	14,97
Cadre I		16,72
Cadre II		19,82

Classification	Échelon	Salaire horaire
2.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture		
Emplois administratifs exécutant	1	10,48
	2	10,61
Emplois qualifiés	1	10,98
	2	11,22
Emplois hautement qualifiés	1	11,65
	2	12,13
2.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture		
Technicien administratif et comptable	1	12,80
	2	13,52
Cadre I		16,72
Cadre II		19,82

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter de sa signature.

*Fait à Caen, le 9 novembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8522 | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES**  
**(Pays de la Loire)**  
**(2 juillet 1985)**

(Étendue par arrêté du 19 novembre 1986,  
*Journal officiel* du 11 décembre 1986)

## Avenant n° 51 du 16 mars 2021

NOR : AGRS2297006M

IDCC : 8522

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

**Union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs des Pays de la Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation FGTA FO ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme précisé en annexe « Salaires au temps » du présent avenant.

### Article 2

L'annexe II de la convention collective est modifiée comme précisé en annexe « Travaux à tâche » du présent avenant.

### Article 3

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des scieries agricoles et des exploitations forestières des départements de la Vendée, de la Loire-Atlantique, de la Sarthe, de la Mayenne et du Maine-et-Loire. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme.

#### Article 4

L'avenant sera déposé et enregistré auprès de l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DDETS des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex et les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Angers, le 16 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I Salaires au temps

En application des articles 26 et 28 de la convention, pour une durée légale du travail de 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois, les salaires au temps sont fixés comme suit :

(En euros.)

Catégories	Emplois	Coefficients	Salaires horaires et mensuels bruts	
A. Salariés des exploitations forestières				
1	Manœuvre débutant	100	10,25	1 554,61
2	Manœuvre spécialisé	115	10,32	1 565,23
3	Ouvrier spécialisé	130	10,37	1 572,82
4	Ouvrier qualifié	140	10,43	1 581,92
5	Chef d'équipe	160	10,48	1 589,50
6	Agent de maîtrise	180	11,57	1 754,82
7	Commis de coupe	220	12,99	1 970,19
7 bis	Cadre autonome	250	14,42	2 187,08
8	Chef d'exploitation forestière	400	16,44	2 493,45
9	Directeur d'exploitation forestière	600	19,08	2 893,86
B. Salariés des scieries agricoles				
1	Manœuvre	100	10,25	1 554,61
2	Manœuvre spécialisé	115	10,32	1 565,23
3	Ouvrier spécialisé	130	10,37	1 572,82
4	Ouvrier qualifié	140	10,43	1 581,92
5	Chef d'équipe	160	10,48	1 589,50
6	Agent de maîtrise	180	11,57	1 754,82
7	Contremaître	220	12,99	1 970,19
7 bis	Cadre autonome	250	14,42	2 187,08
8	Cadre responsable	400	16,44	2 493,45
9	Directeur d'établissement	600	19,08	2 893,86
C. Personnel administratif				
1	Employé débutant	100	10,25	1 554,61
2	Employé confirmé	120	10,33	1 566,75
3	Employé qualifié	140	10,43	1 581,92
4	Secrétaire commercial	170	10,87	1 648,65

L'ensemble des éléments de rémunération perçus ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic horaire : 10,25 € soit 1 554,58 € bruts par mois).

## Annexe II Travaux à tâche

### A. Abattage de grumes d'œuvre

L'abattage comprend :

- l'abattage, l'ébranchage, la découpe intermédiaire.

L'abattage doit être réalisé au ras de la marque au pied (ou rez de terre) après hachages ou blanchissement du pied.

La grume ne doit pas tirer à cœur lors de l'abattage ; les opérations de recépage de l'ergot d'abattage éventuel, sur la souche et au pied de la grume sont comprises dans l'abattage.

L'ébranchage doit être effectué à ras de tige.

Outre la découpe et la séparation des fourches écartées de la tige, la découpe fin bout ainsi qu'une découpe intermédiaire seront effectuées selon les usages ou sur la spécification de l'exploitant.

La grume devra être assainie.

### Campagne forestière

	Salaire tarif de base	Frais de mécanisation <sup>[1]</sup>	Total
1. Feuillus durs : – coupe de futaie sans démantèlement des houppiers (avec ou sans façonnage des houppiers) : le m <sup>3</sup> – taillis sous futaie : le m <sup>3</sup> – coupe champêtre : le m <sup>3</sup>	5,07 5,98 7,08	1,25 1,25 1,25	
2. Peupliers ou autres feuillus tendres : le m <sup>3</sup>	3,36	1,25	
3. Résineux : le m <sup>3</sup>	3,33	1,25	
4. Billons de sciage : (Toutes essences, sur-mesure d'usage : 10 %) – dimension égale ou inférieure à 2 mètres : le stère – dimension supérieure à 2 mètres : le stère	3,82 3,16	2,16 2,16	
5 – Travaux supplémentaires : – filet supplémentaire en pourcentage du prix de base d'abattage de la grume correspondante (ce pourcentage varie de 10 à 15 % selon les grosseurs) – démantèlement des houppiers, destruction, mise en andains – éhouppage : le pied	de gré à gré de gré à gré 16,30	  1,25	
[1] Montants maximums fixés par la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1 <sup>er</sup> juin 2010 du ministère de de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche.			

## B. Façonnage des bois d'industrie

L'abattage et le façonnage des bois d'industrie sont conformes aux conditions suivantes :

- les découpes se feront sur indication de l'employeur après marquage sur coupes ;
- les étais doivent être relevés et empilés, par catégorie, le long d'une travée pour le passage de l'engin de débardage.

### Façonnage de bois de trituration et de bois de feu

Le façonnage de ces bois comprend l'abattage des brins et perches, la préparation de la place d'abattage (l'ébranchage des grumes d'œuvre), le tronçonnage et la fente, s'il y a lieu, des bûches de plus de 15 cm de diamètre.

L'enstérage comprend des bois à diamètre supérieur à 7 cm, bois non fourchus, ni tordus non fléchés, nœuds arasés. Cette opération comprend la mise en andain des rémanents.

Empilage manuel	
bois de trituration et de chauffage – par 1 mètre : le stère	6,15
Empilage mécanique	
(il sera tenu compte d'un foisonnement de 10 à 15 %) – incinération, brûlage : le stère	de gré à gré

Pour les bois d'industrie et bois de feu, les frais de mécanisation peuvent aussi être de 3,82 € par tonne en application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1<sup>er</sup> juin 2010 du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche.



---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220010-000122

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---