



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

**MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIÈRE  
MINISTRE** Direction de l'information  
légale et administrative

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2022-28**  
23 juillet 2022



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

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives

### Fascicule n° 2022-28 du 23 juillet 2022

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le BO n° 2022-28.

# Conventions collectives

## Sommaire du fascicule n° 2022-28 du 23 juillet 2022

### Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 184   Imprimerie de labeur</b> : accord paritaire du 22 juin 2022 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> octobre 2022.....	5
<b>IDCC 207   Cuirs-peaux</b> : annexe spécifique n° 3 du 9 juin 2022 relatif au renouvellement de la période d'essai et aux jours fériés.....	7
<b>IDCC 218   Sécurité sociale</b> : protocole d'accord du 6 mai 2022 relatif à la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant.....	12
<b>IDCC 292   Plasturgie</b> : avenant du 2 juillet 2020 relatif aux indemnités de licenciement et de retraite.....	14
<b>IDCC 706   Reprographie</b> : accord du 18 mai 2022 relatif au barème des salaires minima.....	22
<b>IDCC 731-1383   Quincaillerie</b> : accord du 14 avril 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »).....	24
<b>IDCC 731-1383   Quincaillerie</b> : accord du 19 mai 2022 relatif aux salaires minima conventionnels.....	34
<b>IDCC 914   Métallurgie (Ain)</b> : accord autonome du 13 juin 2022 relatif à la remise de la médaille du travail et au dialogue social.....	37
<b>IDCC 914   Métallurgie (Ain)</b> : avenant du 13 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	42
<b>IDCC 1090   Automobile-services</b> : accord paritaire national du 23 juin 2022 relatif à la mise à jour du RNCSA et aux fiches RNQSA pour le second semestre 2022.....	45
<b>IDCC 1170   Tuiles-briques</b> : avenant du 24 mai 2022 à l'accord du 30 novembre 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.....	93
<b>IDCC 1487   Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail</b> : avenant n° 2 du 17 mai 2022 à l'accord n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif « Pro-A ».....	96
<b>IDCC 1564   Métallurgie (Saône-et-Loire)</b> : accord du 13 mai 2022 relatif au complément annuel de rémunération.....	100
<b>IDCC 1564   Métallurgie (Saône-et-Loire)</b> : avenant du 13 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	103
<b>IDCC 1572   Métallurgie (Charente)</b> : avenant du 28 mars 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	107

<b>IDCC 1607   Jeux-jouets-industries</b> : avenant n° 89 du 25 mai 2022 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> juin 2022.....	109
<b>IDCC 1875-2564   Vétérinaires-cabinets-cliniques</b> : avenant n° 82 du 9 juin 2022 relatif aux salaires minima et aux classifications.....	111
<b>IDCC 1909   Tourisme-organismes</b> : avenant n° 1 du 25 mai 2022 à l'avenant n° 32 du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle longue durée (APLD).....	113
<b>IDCC 1909   Tourisme-organismes</b> : avenant n° 36 du 25 mai 2022 relatif à la valeur du point.....	117
<b>IDCC 2098   Prestataires-secteur tertiaire</b> : avenant du 17 mai 2022 relatif à la revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement.....	119
<b>IDCC 2120   Banque</b> : accord du 23 juin 2022 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A).....	121
<b>IDCC 2156   Magasins-grands-populaires</b> : avenant du 7 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales garanties .....	136
<b>IDCC 2583   Autoroute-sociétés-concessionnaires-exploitantes</b> : accord national du 12 avril 2022 relatif à la diversité et à l'égalité des chances .....	140
<b>IDCC 2603   Sécurité sociale. Praticiens-conseils</b> : protocole d'accord du 6 mai 2022 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant.....	160
<b>IDCC 2630   Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)</b> : avenant du 25 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	162
<b>IDCC 2755   Métallurgie (Belfort-Montbéliard)</b> : avenant du 3 juin 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022.....	166
<b>IDCC 2931   Marchés financiers</b> : avenant n° 4 du 21 juin 2022 relatif au régime frais de santé .....	173
<b>IDCC 3232   Agents direction. Organismes-sécurité sociale</b> : protocole d'accord du 6 mai 2022 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant.....	184
<b>IDCC 3239   Particulier employeurs. Emploi à domicile</b> : avenant rectificatif du 14 juin 2022 à l'avenant n° 3 du 25 mars 2022 relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective.....	186

### Accord(s) professionnel(s)

<b>Travail temporaire</b> : accord du 10 juin 2022 relatif aux salaires minima conventionnels des salariés permanents.....	188
<b>AMAD (Arts, métiers d'arts et design)</b> : convention collective nationale du 18 février 2020....	191

**Accord paritaire du 22 juin 2022**  
relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2022

NOR : ASET2250902M

IDCC : 184

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

**UNIIC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**F3C CFDT ;**

**CGT-FO Livre,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'est réunie le 22 juin 2022 afin d'examiner la revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels applicable au secteur de l'imprimerie et des industries graphiques (IDCC 184).

La fixation du nouveau barème a donné lieu à des échanges entre les organisations syndicales de salariés et la délégation des employeurs, pour poser un diagnostic économique et social sur la situation du secteur, les contraintes qui pèsent sur les entreprises et les salariés, à la date de la réunion de la CPPNI, ainsi que sur la question centrale de l'attractivité de la branche composée essentiellement de TPE/PME.

Chacun a souhaité rappeler l'absence de visibilité qui pèse sur l'activité graphique, renforcée par le contexte inflationniste, qui place les pouvoirs publics en général et les négociateurs paritaires de branche dans une situation inédite.

C'est au vu de cette nouvelle donne exceptionnelle que les organisations signataires ont décidé de construire pour l'exercice 2022 une politique de branche adaptée comme d'autres secteurs industriels ont pu le faire en laissant aux entreprises le soin d'adapter le pilotage des rémunérations effectives à leur contexte spécifique.

En conséquence, le présent accord a pour objet de déterminer la revalorisation des salaires minima hiérarchiques avec une date d'application fixée au 1<sup>er</sup> octobre 2022.

Les signataires rappellent que celui-ci s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

### **Salaires minima mensuels (152,25 heures) au 1<sup>er</sup> octobre 2022**

*(En euros.)*

Groupes et échelons	Salaires minima mensuels
I B	4 088
I A	3 985
II	3 271
III B	2 725
III A	2 145
IV	1 919
V C	1 758
V B	1 702
V A	1 690
VI B	1 681
VI A	1 669

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

*Fait à Paris, le 22 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Annexe spécifique n° 3 du 9 juin 2022**  
relatif au renouvellement de la période d'essai et aux jours fériés

NOR : ASET2250905M

IDCC : 207

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

**FFTM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**Fédéchimie FO ;**

**CMTE CFTC ;**

**THCB CGT,**

d'autre part,

**Préambule**

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

(\*) Article L. 2261-33 – Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – article 25 (V).

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives. Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné

au premier alinéa du présent article. À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le Conseil constitutionnel dans sa décision du 9 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement, les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de l'Industrie des cuirs et peaux et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l'ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de l'Industrie des cuirs et peaux, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 8 juin 2022, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives au renouvellement de la période d'essai et aux jours fériés.

Ces stipulations consacrent des avantages sociaux propres au secteur d'activité de l'industrie des cuirs et peaux.

C'est dans ces conditions qu'il a été arrêté ce qui suit :

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

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de l'industrie des cuirs et peaux défini par le champ d'application de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC n° 207.

Il est rappelé que conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au *Journal officiel* du 23 septembre 2017, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche à l'exception des thèmes suivants :

- salaires minima ;
- classifications ;
- mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- garanties collectives de protection sociale complémentaire ;
- durée du travail (certaines mesures seulement) ;
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats) ;
- CDI de chantier ;
- égalité professionnelle hommes/femmes ;
- période d'essai (conditions et durée de renouvellement) ;
- transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire ;
- deux cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;



- rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire ;
- Cette primauté générale s'applique peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

## **Article 2 | Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 3 | Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet les thèmes ci-après :

- renouvellement de la période d'essai (art. 18 de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ; article 2 « Annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise » ; article 5 « Annexe III : avenant relatif aux cadres ») ;
- jours fériés (art. 23 de la CCN industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020).

Il est précisé que tout élément supérieur ou favorable aux salariés, dans les domaines cités ci-dessus, qui ne serait pas mentionnés dans le présent texte et qui figurerait dans la CCN industrie des cuirs et peaux révisé le 6 juin 2018, s'appliquerait.

## **Article 4 | Renouvellement de la période d'essai**

### **1. Ouvriers/employés**

#### **« Article 18**

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas une embauche ferme. Le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire minimum garanti de la catégorie.

Pour les ouvriers/employés, la durée maximale de la période d'essai pour un CDI est fixée à 2 mois et sera éventuellement renouvelable 1 fois pour une durée de 1 mois.

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de prévenance.

La période d'essai des autres catégories de salariés sera traitée dans les avenants catégoriels.

Pour les CDD, la période d'essai sera de : 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de 2 semaines si la durée du contrat ne dépasse pas 6 mois, 1 mois dans les autres cas, en respectant un délai minimal de prévenance, à savoir :

- lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
  - 1° 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
  - 2° 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
  - 3° 2 semaines après 1 mois de présence ;
  - 4° 1 mois après 3 mois de présence.

Si l'employeur ne respecte pas le délai de prévenance, le salarié a droit à une indemnité compensatrice, sauf s'il a commis une faute grave. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise. »

## 2. Techniciens. Agents de maîtrise

### « Article 2 | *Annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise*

La période d'essai des techniciens et agents de maîtrise est fixée à 3 mois et pourra être renouvelée une fois d'une durée de 1 mois.

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de prévenance. »

## 3. Cadres

### « Article 5 | *Annexe III : avenant relatif aux cadres*

La durée normale de la période d'essai est fixée à 4 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une période plus longue,<sup>[1]</sup> et sera éventuellement renouvelable 1 fois pour une durée maximale de 2 mois.

Le renouvellement de la période d'essai fera l'objet d'un courrier simple ou remis en main propre contre décharge au salarié qui devra l'accepter. À défaut d'acceptation par le salarié, l'employeur aura la possibilité de mettre fin immédiatement à la période d'essai, sous réserve de respecter le délai de prévenance rappelé à l'article 18 des clauses communes.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le cadre licencié au cours de la période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter dans les conditions prévues à l'article 15 de la présente annexe (*pro rata temporis*) pour rechercher un nouvel emploi. »

## Article 5 | *Jours fériés*

### « Article 23

Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié aura droit au maintien de salaire pour l'ensemble des jours fériés légaux lorsque ceux-ci tomberont un jour qui aurait été normalement travaillé dans l'entreprise à l'exception, le cas échéant, de la journée de solidarité dont les modalités d'exécution sont fixées par l'entreprise.<sup>[2]</sup>

[1] Les termes « , sauf accord particulier entre les parties pour une période plus longue, » de l'article 5 de l'annexe « Cadres » sont exclus de l'extension dans la mesure où, aux termes de l'article L. 1221-19 du code du travail, la durée initiale de 4 mois constitue un maximum pour un cadre (arrêté du 10 juillet 2020, art. 1<sup>er</sup>).

[2] Au premier alinéa de l'article 23, les termes « à l'exception, le cas échéant, de la journée de solidarité dont les modalités d'exécution sont fixées par l'entreprise » sont exclus en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail, qui prévoit que le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire (arrêté du 10 juillet 2020, art. 1<sup>er</sup>).

L'indemnisation sera calculée sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail.<sup>[1]</sup>

Cette durée non effectivement travaillée n'entrera pas dans le calcul des heures supplémentaires de la semaine, ni dans le calcul annuel du temps de travail en lien avec la modulation.

Le paiement de ces jours fériés ne sera dû que si le salarié a accompli la journée de travail précédant et celle suivant le jour férié considéré, sauf lorsque l'absence résulte de maladie professionnelle ou d'accident du travail ou lorsqu'elle est due à un cas fortuit dûment constaté et porté dès que possible à la connaissance de l'employeur tel qu'incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou descendant. Les jours fériés ne sont pas récupérables. »

## **Article 6 | Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord. Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet accord s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

*Fait à Paris, le 9 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

[1] Le second alinéa de l'article 23 est exclu en ce qu'il est contraire aux dispositions de l'article L. 3133-3 du code du travail telles qu'interprétées par la Cour de cassation, en vertu desquelles le chômage d'un jour férié n'entraîne pas de perte de rémunération, celle-ci étant entendue comme le salaire de base et ses compléments habituels tels que les heures supplémentaires habituellement effectuées (arrêté du 10 juillet 2020, art. 1<sup>er</sup>).

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE (8 février 1957)**

## **Protocole d'accord du 6 mai 2022**

relatif à la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant

NOR : ASET2250916M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**PSTE CFDT ;**

**SNFOCOS ;**

**FNPOS CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent accord fixe le montant de la participation patronale des organismes de sécurité sociale à l'acquisition des titres restaurant.

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

Le présent accord s'applique aux salariés relevant de la convention collective nationale du travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale.

### **Article 2**

Le montant de la participation de l'employeur à l'acquisition de titres-restaurant est fixé à 5,69 €.

### **Article 3**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il entre en vigueur au premier jour du deuxième mois suivant son agrément.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Il se substitue à toute disposition conventionnelle contraire qui pourrait exister par ailleurs.

*Fait à Montreuil, le 6 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 2 juillet 2020**  
relatif aux indemnités de licenciement et de retraite

NOR : ASET2250900M

IDCC : 292

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

**FP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**Fédéchimie FO ;**

**CFE-CGC Chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1387 publiée le 23 septembre 2017 et ses décrets d'application ont revalorisé le montant de l'indemnité légale de licenciement. Le présent avenant vise à permettre une clarification des dispositions conventionnelles de la branche de la plasturgie concernant l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ et mise en retraite. Il permettra une meilleure compréhension par les salariés et les entreprises des règles applicables en la matière.

Ainsi, cet avenant a pour objet d'annuler et remplacer :

- l'article 16 de l'avenant du 15 mai 1991 relatif aux ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise ;
- l'article 9 de l'accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres ;
- l'article 29 *bis* des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie ;
- les articles 2 et 4 de l'avenant Seine et Seine-et-Oise. Sont visés par cet avenant les départements suivants : Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise et ville de Paris (loi n° 64-707 du 10 juillet 1964 portant réorganisation de la région parisienne, qui a supprimé les départements Seine et Seine-et-Oise).

## Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la plasturgie définie par l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

## Article 2 | Indemnité de licenciement

### Article 2.1

L'article 16 de l'avenant « Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise » du 15 mai 1991 est annulé et remplacé par :

#### « Article 16 | Indemnité de licenciement

Il sera alloué aux salariés licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité distincte de l'indemnité de préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la notification du licenciement ;
- la moyenne des salaires des trois derniers mois civils précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion ;
- le salaire du dernier mois entier précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par salaires il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements.

L'indemnité de licenciement se calcule de la manière suivante :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
700 à 830	De 8 mois à 10 ans	1/4 de mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté
	Pour les années au-delà de 10 ans	1/3 de mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté
[1] Salaire de référence.		

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Pour l'application de cet article, l'ancienneté sera déterminée comme il est dit à l'article 11 des clauses générales. Cependant, la durée des contrats antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte, hormis :

- la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie au terme de ce contrat à durée déterminée ;

- la durée de la ou des missions de travail temporaire effectuées par le salarié dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, sont également prises en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- la durée d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue du stage ;
- la durée du congé parental d'éducation ;
- la durée du préavis même dans le cas où ce dernier ne serait pas effectué ;
- les périodes militaires ;
- les périodes de réserves opérationnelles ;
- les périodes d'arrêts de travail pour accident de trajet ;
- les périodes prises en compte conformément aux dispositions légales dont notamment les congés maternité, d'adoption et paternité, les congés pour événements familiaux, l'activité partielle, les périodes d'arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, la contrepartie obligatoire en repos, les jours de repos compensateur de remplacement, les heures de délégation des représentants du personnel, les congés de bilan de compétence, de formation économique, sociale et syndicale...

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le licenciement est prononcé en raison d'une faute grave ou lourde du salarié.

Cette indemnité n'est applicable que dans la mesure où elle serait plus avantageuse pour le salarié que les dispositions légales. »

## Article 2.2

L'article 9 de l'accord du 17 décembre 1992 relatif aux cadres est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 9 | *Indemnité de licenciement*

Il sera alloué aux cadres licenciés et à partir de 8 mois d'ancienneté, une indemnité distincte de l'indemnité de préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la notification du licenciement ;
- la moyenne des salaires des trois derniers mois civils précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion ;
- le salaire du dernier mois entier précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au



salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par salaire, il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements.

L'indemnité de licenciement se calcule de la manière suivante :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
900 et plus	De 8 mois à 3 ans	1/4 de mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté
	Plus de 3 ans	3/10 de mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté pour la tranche depuis la date d'entrée jusqu'à la 8 <sup>e</sup> année incluse d'ancienneté
		4/10 de mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9 <sup>e</sup> année jusqu'à la fin de 13 <sup>e</sup> année d'ancienneté
		5/10 de mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté au-delà de la 13 <sup>e</sup> année d'ancienneté
[1] Salaire de référence.		

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Pour l'application de cet article, l'ancienneté sera déterminée comme il est dit à l'article 11 des clauses générales. Cependant, la durée des contrats antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte, hormis :

- la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise lorsque la relation de travail s'est poursuivie au terme de ce contrat à durée déterminée ;
- la durée de la ou des missions de travail temporaire effectuées par le salarié dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, sont également prises en compte pour la détermination de l'ancienneté :

- la durée d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au sens de l'article L. 124-6 du code de l'éducation, lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue du stage ;
- la durée du congé parental d'éducation ;
- la durée du préavis même dans le cas où ce dernier ne serait pas effectué ;
- les périodes militaires ;
- les périodes de réserves opérationnelles ;
- les périodes d'arrêts de travail pour accident de trajet ;
- les périodes prises en compte conformément aux dispositions légales dont notamment les congés maternité, d'adoption et paternité, les congés pour événements familiaux, l'activité partielle, les périodes d'arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, la contrepartie obligatoire en repos, les jours de repos

compensateur de remplacement, les heures de délégation des représentants du personnel, les congés de bilan de compétence, de formation économique, sociale et syndicale...

L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le licenciement est prononcé en raison d'une faute grave ou lourde du salarié.

L'indemnité de licenciement conventionnelle est plafonnée à 15 mois de salaire de référence. Cette indemnité n'est applicable que dans la mesure où elle serait plus avantageuse pour le salarié que les dispositions légales. »

### Article 3 | *Les indemnités de départ et mise en retraite*

L'article 29 *bis* des clauses générales relatif à l'indemnité de départ à la retraite est annulé et remplacé par :

#### « Article 29 *bis* | *Indemnités de départ et de mise à la retraite*

##### a) Indemnités de départ volontaire à la retraite

Le salarié doit informer l'employeur par écrit de son départ en retraite en justifiant du bénéfice d'une pension de vieillesse.

Le salarié devra respecter le même préavis que celui prévu en cas de licenciement.

Les salariés dont le poste est coté de 700 à 830 (collaborateurs) percevront une indemnité d'un montant égal à la moitié de celle qu'il aurait perçu s'il avait été licencié, calculée dans la limite de 30 ans d'ancienneté, soit un plafond égal à la moitié de l'indemnité de licenciement pour 30 ans d'ancienneté.

Les salariés dont le poste est coté de 900 à 940 (cadres) percevront une indemnité d'un montant égal à :

Ancienneté	Calcul de l'indemnité
À partir de 5 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat	0,15 mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté
Au-delà de 8 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat et jusqu'à 13 ans inclus	0,15 mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté depuis la date d'entrée jusqu'à la 8 <sup>e</sup> année incluse d'ancienneté 0,2 mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9 <sup>e</sup> année jusqu'à la fin de 13 <sup>e</sup> année d'ancienneté
Au-delà de 13 ans d'ancienneté à la date de rupture du contrat	0,15 mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté depuis la date d'entrée jusqu'à la 8 <sup>e</sup> année incluse d'ancienneté 0,2 mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9 <sup>e</sup> année jusqu'à la fin de 13 <sup>e</sup> année d'ancienneté 0,25 mois salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté au-delà de la 13 <sup>e</sup> année d'ancienneté
L'indemnité de départ en retraite est plafonnée à 7,5 mois de salaire <sup>[1]</sup>	
[1] Salaire de référence.	

Ce calcul d'indemnité n'est applicable que s'il est plus avantageux pour le salarié que celui prévu par les dispositions légales.

L'ancienneté est déterminée selon les mêmes modalités que celles prévues pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

#### b) Indemnités de mise à la retraite

L'employeur devra notifier au salarié la rupture du contrat par écrit au moins 3 mois avant sa date anniversaire.

Sous réserve des règles propres aux salariés protégés, l'employeur peut mettre à la retraite :

- les salariés âgés d'au moins 70 ans ;
- les salariés de moins de 70 ans ayant atteint l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein (entre 65 et 67 ans selon l'année de naissance du salarié).

Dans ce deuxième cas, l'employeur devra interroger par écrit le salarié au moins 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter l'entreprise. En cas de refus dans un délai d'un mois, le salarié ne peut être mis à la retraite pendant toute l'année qui suit sa date d'anniversaire.

L'employeur devra respecter le même préavis que celui prévu conventionnellement en cas de licenciement.

Le salarié percevra une indemnité équivalente à :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
700 à 830	De 8 mois à 10 ans	1/4 de mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté
	Au-delà de 10 ans	1/3 de mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté
900 et plus	De 8 mois à 3 ans	1/4 de mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté
	Plus de 3 ans	3/10 de mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté pour la tranche depuis la date d'entrée jusqu'à la 8 <sup>e</sup> année d'ancienneté incluse
		4/10 de mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté pour la tranche du début de la 9 <sup>e</sup> année jusqu'à la fin de 13 <sup>e</sup> année d'ancienneté
		5/10 de mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté au-delà de la 13 <sup>e</sup> année d'ancienneté

[1] Salaire de référence.

L'indemnité de mise à la retraite est plafonnée à 15 mois de salaire de référence.

Ce calcul d'indemnité n'est applicable que s'il est plus avantageux pour le salarié que celui prévu par les dispositions légales.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'indemnité de mise à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

#### c) Dispositions sur le calcul du salaire de référence

Ces indemnités sont calculées sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la rupture du contrat ;
- la moyenne des salaires des trois derniers mois civils précédant la rupture du contrat. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou excep-

tionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion ;

- le salaire du dernier mois entier précédant la rupture du contrat. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par salaire, il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements. »

#### **Article 4 | Modification des dispositions de l'accord Seine et Seine-et-Oise**

Les articles 2 et 4 de l'accord Seine et Seine-et-Oise sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

##### **« Article 2 | Indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions de l'article 16 de l'avenant "Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise".

##### **Article 4 | Indemnité de licenciement**

Il sera alloué aux collaborateurs licenciés et à partir de huit mois d'ancienneté, une indemnité distincte du délai-congé et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement se calcule de la manière suivante :

Coefficient	Ancienneté	Calcul de l'indemnité
700 à 830	De 8 mois à 5 ans	1/4 de mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté
	Au-delà de 5 ans	3/10 de mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
	Au-delà de 10 ans	3/10 de mois de salaire <sup>[1]</sup> par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et, au-delà 1/3 de mois par année d'ancienneté
[1] Salaire de référence.		

L'ancienneté est déterminée selon les modalités prévues à l'article 16 de l'avenant "Ouvriers, collaborateurs, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise".

L'indemnité est calculée sur la base d'un salaire de référence déterminé à partir du montant le plus élevé entre :

- la moyenne des salaires des 12 derniers mois civils précédant la notification du licenciement ;
- la moyenne des salaires des trois derniers mois civils précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion ;
- le salaire du dernier mois entier précédant la notification du licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Par salaire, il y a lieu d'entendre la rémunération brute y compris les primes exceptionnelles. Sont ainsi notamment exclus : les remboursements de frais, les sommes issues de l'épargne salariale et les indemnités compensatrices versées à l'occasion de la rupture du contrat ainsi que les rappels éventuels de salaires concernant des régularisations sur des périodes antérieures sans rapport avec la période de référence et sauf s'ils constituent des redressements.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le licenciement est prononcé en raison d'une faute grave du collaborateur. »

#### **Article 5 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord porte sur la révision d'un article d'application générale de la convention collective qui s'impose aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives aux indemnités de licenciement et de retraite n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 6 | Durée et entrée en vigueur de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services compétents et son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la publication de l'arrêté portant extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 2 juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 18 mai 2022**  
relatif au barème des salaires minima

NOR : ASET2250909M

IDCC : 706

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

**EBEN,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS ;**

**CFTC SNPELAC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale des entreprises de la reprographie (IDCC 706).

**Article 2 | Barème des salaires**

Horaire : 152,25 heures.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Salaire brut minimum mensuel
Ouvriers	10.00	1 675
	10.30	1 695
	10.70	1 775
Employés	20.00	1 690
	20.30	1 770
	20.70	1 840

Catégorie	Niveau	Salaire brut minimum mensuel
Agents de maîtrise	30.00	1 925
	30.50	2 135
Cadres	40.00	2 210
	40.30	2 770
	40.50	3 490

### Article 3 | *Dispositions spécifiques aux TPE et PME*

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

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

### Article 4 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

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

### Article 5 | *Date d'application*

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension.

### Article 6 | *Dépôt et extension*

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

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

*Fait à Paris, le 18 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3311 | Conventions collectives nationales

**COMMERCE DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES,  
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : **1383** | **EMPLOYÉS ET PERSONNEL DE MAÎTRISE**

IDCC : **731** | **CADRES**

**Accord du 14 avril 2022**

relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion  
ou promotion par alternance (dit « Pro-A »)

NOR : ASET2250894M

IDCC : 731, 1383

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

**FFQ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et son décret d'application n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 mettent en place et organisent le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), destiné à faciliter un changement de métier ou de profession ou à favoriser la promotion sociale ou professionnelle, par l'acquisition d'une certification professionnelle.

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 complète les dispositions de la loi, en confiant notamment aux branches professionnelles la détermination d'une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance, lesquelles doivent répondre à des critères de mutation d'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » est définie par accord collectif de branche étendu, l'extension de cet accord étant subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.



Prenant acte des opportunités liées à ce dispositif et conscients des enjeux identifiés dans les entreprises des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipements de la maison, les partenaires sociaux, dans le cadre du présent accord, adoptent les dispositions qui suivent pour la mise en œuvre du dispositif dans les entreprises couvertes par le champ d'application dudit accord.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, l'accord ayant vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche et ce quelle que soit leur taille.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application et objet de l'accord**

Les partenaires sociaux ont conclu, le 24 novembre 2021, un accord portant refonte des conventions collectives des cadres et des employés et personnel de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison et portant création d'une convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de :

- la convention collective nationale des employés et personnel de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 (IDCC 1383) ;
- la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 13 juillet 1973 (IDCC 0731).

Le présent accord a pour objet d'arrêter la liste des certifications professionnelles accessibles dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») prévu par les articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du code du travail et les conditions de sa mise en œuvre pour les entreprises et les salariés entrant dans son champ d'application.

## **Article 2 | Objet de la « Pro-A » et publics bénéficiaires**

La reconversion ou la promotion par alternance (dit « Pro-A ») a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

Peuvent accéder au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») tous les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail (salariés en contrat à durée indéterminée, salariés sportifs ou entraîneurs professionnels titulaires d'un contrat à durée déterminée régi par le code du sport, salariés en contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée, salariés placés en position d'activité partielle) n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 6113-1 du code du travail et correspondant au grade de la licence.

Les partenaires sociaux, pour le choix des certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A »), s'appuient sur le résultat de l'étude prospective sur les métiers de la branche conduite en 2021 à la demande de la commission paritaire nationale (CPNEFP).

Il en ressort que les entreprises relevant des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison sont traversées par des évolutions importantes, à l'origine de risques d'obsolescence des compétences des salariés dans de très nombreuses familles de métiers à savoir :

- commercialisation ;
- marketing et digitalisation de la relation commerciale ;
- achats et approvisionnement ;
- services techniques et SAV ;
- logistique et transport ;
- support et management général.

L'étude a ainsi permis d'identifier les mutations sectorielles suivantes liées à :

**La digitalisation de la relation client et évolution des pratiques d'achat des clients :** le développement de la vente en ligne est considéré comme un enjeu important pour les entreprises de la Branche, quelle que soit leur taille, en particulier dans le commerce en B to B. Il devrait continuer à croître, même s'il représente un coût et nécessite des compétences ainsi qu'une organisation spécifique.

Parallèlement, la relation client s'est fortement digitalisée et passe désormais par des canaux de communication variés mais différenciés selon le type de clients. À ces nouveaux canaux de communication, s'ajoutent de nouveaux services numériques qui permettent d'enrichir l'expérience d'achat des clients (outils de recherche pour affiner les besoins, comparateurs de prix, configurateurs en ligne, outils de suivi des commandes, nouveaux dispositifs de retrait des commandes...).

Enfin, on constate une volonté des entreprises de mettre en place une stratégie omnicanale, même si sa mise en œuvre demeure complexe, notamment dans les entreprises de petite taille.

**La digitalisation de la gestion des flux d'informations :** bien que les supports papier demeurent encore présents, les entreprises de la branche sont en phase de transition vers le « tout digital » (catalogues, tarifs, factures...).

On constate également une montée en puissance des usages de la donnée dans le pilotage des activités commerciales et la définition de l'offre des entreprises.

En outre, le digital transforme la manière de travailler des équipes (de plus en plus en réseau), permettant de gagner en qualité et en efficacité.

**L'évolution technologique des produits :** on constate une montée en puissance des produits et équipements dits « intelligents », et une accélération des évolutions des produits de quincaillerie. Ces évolutions technologiques conduisent à une complexification des produits.

**L'évolution de l'environnement concurrentiel et de l'offre de services des distributeurs :** le paysage concurrentiel s'élargit en lien avec la place de plus en plus centrale du e-commerce et de l'émergence de pure-players sur le segment de la quincaillerie. En réponse, certaines entreprises du secteur ont entrepris un changement de positionnement.

Par ailleurs, les commerces de quincaillerie s'orientent de plus en plus vers la structuration de nouvelles formes de partenariats avec les fournisseurs (partenariats de développement commercial, partenariats financiers...).

**L'évolution de l'organisation des activités logistiques et/ou achats au sein des entreprises** : le transport et la logistique doivent être de plus en plus réactifs afin de s'adapter continuellement à la hausse des exigences des clients tout en tenant compte de l'évolution des contraintes réglementaires et environnementales. En réponse, les entreprises cherchent à développer leurs usages des nouvelles technologies et renforcent les liens de coopération entre leurs différents services.

Afin de s'adapter à l'afflux de commandes issues des canaux numériques, et donc à l'augmentation du nombre et du volume de commandes à livrer, la logistique devrait, dès que l'entreprise atteint une taille critique, se structurer autour de plateformes logistiques de taille de plus en plus importante et automatisées. La supply chain, quant à elle, tend à être de plus en plus intégrée. On constate par ailleurs une multiplication des canaux de distribution et des modes de retrait des commandes.

**L'évolution de la réglementation environnementale et des pratiques RSE** : l'évolution de la réglementation (mise en place de REP), mais aussi les nouvelles attentes des consommateurs, conduisent les entreprises à adapter leur organisation, comme en matière de recyclage des déchets par exemple.

**Aux impacts de la crise sanitaire** : les achats en magasin ont fortement été réduits durant cette période de crise sanitaire et les clients se sont davantage orientés vers la vente en ligne. En cohérence avec les pratiques d'achat des clients, une majorité d'entreprises a également accéléré sa mutation digitale au profit de la vente à distance. Par ailleurs, les équipes en ressources humaines ont été amenées à renforcer leurs activités en matière de gestion des effectifs (gestion des activités partielles, arrêts de travail, gestion RH). L'organisation du travail a également fortement évolué en lien avec la mise en place du distanciel dans de nombreuses fonctions, les fermetures de points de vente, etc.

Afin de pallier l'obsolescence et la pénurie de compétences qui se traduisent notamment par des difficultés de recrutement, les partenaires sociaux estiment que les certifications identifiées par le présent accord (cf. annexe 1), participent à la pérennisation de l'activité des salariés en leur permettant d'accéder au développement de leurs compétences par la promotion ou la reconversion par l'alternance, de pérenniser leur activité, de développer de nouvelles compétences et de favoriser leur évolution professionnelle.

Ils actent que l'ensemble des certifications identifiées au sein du présent accord (cf. annexe 1) répondent aux critères de mutation de l'activité ou au risque d'obsolescence des compétences.

Ils précisent, afin de rester le plus en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises, que la présente liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A », sera réexaminée autant que nécessaire en CPNEFP, et ce afin d'envisager sa mise à jour et décider de l'amender dans le cadre d'un avenant le cas échéant.

#### **Article 4 | Durée de l'action et durées de formation**

La durée des parcours dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») est comprise entre 6 et 12 mois, avec une proportion comprise entre 15 % et 25 % de cette durée consacrée à la formation, sans que la durée de formation ne puisse être inférieure à 150 heures.

Compte tenu de l'individualisation du parcours conduisant à la certification, la durée du parcours pourra être portée jusqu'à 24 mois et la durée de la formation au-delà de 25 % sans être supérieure à 50 %, pour l'ensemble des bénéficiaires suivants :

- les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- les personnes visant une formation diplômante de type « Bac pro », BUT, BTS ou Licence professionnelle ;
- les personnes visant un titre professionnel figurant dans la liste suivante annexée :
  - titre professionnel vendeur conseil en magasin (RNCP 13620) ;
  - titre professionnel négociateur technico-commercial (RNCP 34079) ;
  - titre professionnel manager d'unité marchande (RNCP 32291) ;
  - titre professionnel technicien de maintenance d'engins et de matériels machinisme agricole (RNCP 35187) ;
  - titre professionnel électronicien de montage, de contrôle et de maintenance (RNCP 35180) ;
  - titre professionnel technicien en logistique d'entreposage (RNCP 1899) ;
  - titre professionnel technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique (RNCP 1901).

## **Article 5 | Financement du dispositif**

L'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche assurera, sur les fonds destinés au financement de l'alternance, une prise en charge forfaitaire des actions mises en œuvre dont le montant est fixé par la SPP des commerces de quincaillerie, à l'initiative de la CPNEFP de la branche.

Les parties signataires décident d'élargir le périmètre de financement des actions délivrées dans le cadre de la Pro-A (action de formation visant une certification listée à l'annexe 1 du présent accord, accompagnement à la VAE ayant pour objectif l'acquisition d'une certification visée à l'annexe 1 du présent accord, action de formation visant l'obtention du certificat CléA ou CléA numérique) à la rémunération et aux charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes. Le plafond de prise en charge des rémunérations est décidé par le conseil d'administration de l'OPCO sur proposition de la SPP des commerces de quincaillerie, à l'initiative de la CPNEFP de la branche (sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération ne puisse toutefois excéder le coût horaire du Smic par heure).

Le cas échéant, les frais liés à la formation des tuteurs désignés pour l'accompagnement des bénéficiaires du dispositif et les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale seront couverts par l'OPCO, selon le cadre légal et réglementaire en vigueur.

## **Article 6 | Règles de mise en œuvre**

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises et aux salariés les règles de mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (dit « Pro-A ») et, notamment :

- la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié bénéficiaire, précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance, à déposer auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche ;
- l'organisation de la formation dans le respect du principe de l'alternance entre formation et exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées ;
- la désignation obligatoire d'un tuteur ;
- la possibilité d'organiser, pour tout ou partie, la formation en dehors du temps de travail, dans les limites posées par la loi, soit 30 heures par salarié et par an ou 2 % du forfait, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

## **Article 7 | Abrogation des dispositions relatives aux périodes de professionnalisation**

Compte tenu de la suppression du dispositif des périodes de professionnalisation au 1<sup>er</sup> janvier 2019 par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les dispositions figurant à l'article 5.2 de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 novembre 2017 (IDCC 1383) et celles figurant à l'article 5.2 de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 19 janvier 2017 (IDCC 0731) sont abrogées.

## **Article 8 | Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 9 | Formalités**

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

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

Les signataires demandent au ministère l'extension sans délai du présent accord.

*Fait à Lyon, le 14 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

### **Métiers de la commercialisation**

MC vendeur conseil en produits techniques pour l'habitat	RNCP 21466
Titre professionnel vendeur conseil en magasin	RNCP 13620
Titre professionnel vendeur agenceur de cuisines et salles de bains (Afpia)	RNCP 28092
Vendeur conseil en équipements de la maison connectée (réseau Ducretet)	RNCP 34020
BTS négociation et digitalisation de la relation client	RNCP 34030
DUT techniques de commercialisation	RNCP 2927
BTS technico-commercial	RNCP 4617
BTS conseil et commercialisation de solutions techniques	RNCP 35801
Titre professionnel négociateur technico-commercial	RNCP 34079
Licence professionnelle commercialisation des produits et services	RNCP 29631
BTS management commercial opération	RNCP 34031
Titre professionnel manager d'unité marchande	RNCP 32291
Titre professionnel manager d'équipe relation client à distance	RNCP 32340
Manager commercial clients grands comptes (Neoma business school)	RNCP 17837

### **Métiers du marketing et digitalisation de la relation commerciale**

Titre professionnel infographiste metteur en page	RNCP 1267
Community manager (Doranco espace multimédia)	RNCP 34922
Community manager (Institut de formation commerciale permanente)	RNCP 34186
Community manager (Institut des médias et de la communication sur internet)	RNCP 31936
Responsable de projet marketing communication (Sciences U Lille)	RNCP 28763
BUT techniques de commercialisation : marketing digital, e-business et entrepreneuriat	RNCP 35354
Licence professionnelle e-commerce et marketing numérique	RNCP 30060
Développement commercial et marketing digital (ESC Force Ouest)	RNCP 34950
Responsable marketing digital et publicité en ligne (OREEGAMI)	RNCP 35857
Responsable de la performance commerciale et du marketing digital (GMD)	RNCP 31967
Chargé éditorial pour le web (Institut de formation commerciale permanente)	RNCP 30396

### **Métiers des achats et des approvisionnements**

Licence professionnelle – Gestion des achats et des approvisionnements	RNCP 30065
Acheteur (Institut de formation commerciale permanente)	RNCP 34249
Responsable des achats (CDAF Formation)	RNCP 2116

Responsable achats (CCI Paris IDF)	RNCP 28134
Responsable achats (CEGOS)	RNCP 35893
Responsable achats et approvisionnements (SCI École de Savignac et CCI)	RNCP 29431
BUT techniques de commercialisation – business international achat et vente	RNCP 35355
Acheteur France et international (Centre de techniques internationales)	RNCP 35149

## Métiers des services techniques et du SAV

Bac pro – Maintenance des systèmes de production connectés	RNCP 35698
Titre professionnel technicien de maintenance d'engins et de matériels machinisme agricole	RNCP 35187
Titre professionnel électronicien de montage, de contrôle et de maintenance	RNCP 35180
Bac pro – Maintenance des matériels, option A : matériels agricoles	RNCP 29701
Bac pro – Maintenance des matériels, option B : matériels de construction et de manutention	RNCP 29700
Bac pro – Maintenance des matériels, option C : matériels d'espaces verts	RNCP 29642
BTS Maintenance des systèmes	RNCP 35338
DUT génie industriel et maintenance	RNCP 2926

## Métiers de la logistique et du transport

CAP opérateur logistique	RNCP 22689
Bac pro logistique	RNCP 1120
Technicien en logistique (CCI Lyon Saint-Étienne – Roanne)	RNCP 34908
Titre professionnel cariste d'entrepôt	RNCP 34857
Titre professionnel technicien en logistique d'entreposage	RNCP 1899
DUT gestion logistique et transport	RNCP 2462
BTS Gestion des transports et logistique associée	RNCP 35400
Titre professionnel technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	RNCP 1901
Licence professionnelle management des processus logistiques	RNCP 29992
Licence professionnelle – Logistique et pilotage des flux	RNCP 29988
BUT – Gestion logistique et transport : management de la mobilité et de la supply-chain connectées	RNCP 35390
BUT – Gestion logistique et transport : management de la mobilité et de la supply-chain durables	RNCP 35391
Responsable opérationnel de la chaîne logistique (ESPL)	RNCP 35869
Responsable logistique (CCI France)	RNCP 23939
Responsable des opérations logistiques (Université Aix-Marseille)	RNCP 35896
Responsable en Logistique (AFTRAL)	RNCP 34198



## Métiers supports et du management général

### Comptabilité et gestion

BTS comptabilité et gestion	RNCP 35521
DUT gestion et administration des entreprises option gestion comptable et financière	RNCP 20702
BTS gestion de la PME	RNCP 32360
Titre professionnel gestionnaire comptable et fiscal	RNCP 31677
Licence professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière	RNCP 29776
BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP 35375
Responsable comptable (CNAM)	RNCP 2144
Collaborateur comptable et financier (AFTEC)	RNCP 35062
Responsable comptable et financier (ISIMI – Pôle Paris alternance)	RNCP 12378

### Ressources humaines et management

Bac pro gestion – administration	RNCP 14695
BTS support à l'action managériale	RNCP 34029
DEUST – Technicien de la gestion des ressources humaines dans les entreprises et les administrations	RNCP 2880
Titre professionnel assistant RH	RNCP 35030
Assistant en ressources humaines (Institut de la formation commerciale permanente)	RNCP 35165
Gestionnaire RH (Campus RH)	RNCP 34363
Assistant RH (CESI)	RNCP 35103
DUT GEA option GRH	RNCP 20652
Chargé de l'administration et de la gestion des ressources humaines (OMNIS)	RNCP 28108
Manager de proximité (CESI)	RNCP 35221

### Ressources humaines

BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion et pilotage des ressources humaines	RNCP 35376
Licence professionnelle – Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi	RNCP 29805
Licence professionnelle – Métiers de la GRH : assistant	RNCP 29806
Responsable RH (CESI)	RNCP 16889
RRH (IPAC)	RNCP 34654
Chargé de gestion des ressources humaines (Sciences U Lyon)	RNCP 21956
Chargé des ressources humaines (Talis)	RNCP 34616
Chargé des ressources humaines (Institut Sup d'informatique et de management de l'information)	RNCP 34798
Responsable en gestion administrative et ressources humaines (ICADÉMIE)	RNCP 29550
Responsable des ressources Humaines (ESGCV)	RNCP 18019



Chargé de gestion et de développement des RH (Université catholique de l'ouest)	RNCP 35545
Master gestion des ressources humaines	RNCP 35912
Manager du développement des ressources humaines (Sup des RH)	RNCP 35604
Manager en stratégie et gestion des ressources humaines (École supérieure de vente et de management – CCI Paris Île-de-France)	RNCP 34208

## Management

Licence professionnelle – Management et gestion des organisations	RNCP 30086
Manager PME PMI (OMNIS)	RNCP 18210
Manager d'un centre de profit (AUDENCIA)	RNCP 35162
Manager opérationnel de Business Unit (Talis)	RNCP 34333

Brochure n° 3311 | Conventions collectives nationales

**COMMERCE DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES,  
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : 1383 | **EMPLOYÉS ET PERSONNEL DE MAÎTRISE**

IDCC : 731 | **CADRES**

**Accord du 19 mai 2022**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2250895M

IDCC : 731, 1383

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

**FFQ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Minima conventionnels**

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 21 janvier 2021 pour le personnel « Cadres » et l'accord du 16 février 2022 pour le personnel « Employés et personnel de maîtrise » sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

**Employés**

Niveaux	Échelons	Salaires
I	1	1 655,00 €
	2	1 665,00 €
	3	1 675,00 €

Niveaux	Échelons	Salaires
II	1	1 685,00 €
	2	1 695,00 €
	3	1 705,00 €
III	1	1 715,00 €
	2	1 725,00 €
	3	1 745,00 €
IV	1	1 760,00 €
	2	1 775,00 €
	3	1 795,00 €

### Personnel de maîtrise

Niveaux	Échelons	Salaires
V	1	1 840,00 €
	2	1 890,00 €
	3	1 960,00 €
VI	1	1 980,00 €
	2	2 070,00 €
	3	2 160,00 €

### Cadres

Niveaux	Échelons	Salaires
VII	1	2 700,00 €
	2	2 910,00 €
	3	3 130,00 €
VIII	1	3 320,00 €
	2	3 480,00 €
	3	3 640,00 €
IX		4 500,00 €

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés tant au regard de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (84 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) que de la thématique de cet accord (salaires minima conventionnels).

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent accord ne fait pas obstacle, pour les entreprises concernées, à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs en application de l'article L. 2242-13 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale,

l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que, conformément aux avenants relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes du 5 février 2008, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier. Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées notamment aux articles L. 2242-15 et L. 2242-7 du code du travail.

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

Les partenaires sociaux ont conclu, le 24 novembre 2021, un accord portant refonte des conventions collectives des cadres et des employés et personnel de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison et portant création d'une convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application de :

- la convention collective nationale des employés et personnel de maîtrise des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 3 juillet 1985 ;
- la convention collective nationale des cadres des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 13 juillet 1973.

À l'entrée en vigueur de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021, les valeurs des salaires minima hiérarchiques figurant à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord se substitueront aux valeurs des salaires minima hiérarchiques prévues par l'annexe 2 de la convention collective nationale unifiée des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison du 24 novembre 2021.

## **Article 3 | Formalités**

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

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

## **Article 4 | Application**

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

*Fait à Lyon, le 19 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 914 | **MÉTALLURGIE**  
**(Ain)**

**(1<sup>er</sup> décembre 1976)**

(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,  
*Journal officiel* du 12 juin 1981)

**Accord autonome du 13 juin 2022**  
relatif à la remise de la médaille du travail et au dialogue social

NOR : ASET2250915M

IDCC : 914

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

**CSIM Ain,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

**Préambule**

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche.

La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux sont attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'ar-

article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Les partenaires sociaux du département de l'Ain continueront à maintenir un dialogue social territorial de branche constructif et régulier dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) et de la commission paritaire infrarégionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPIEF).

Les partenaires se réuniront également afin de suivre le déploiement du nouveau dispositif conventionnel au sein des entreprises.

Enfin, les partenaires sociaux ont décidé de maintenir les dispositions relatives à la remise de la médaille du travail figurant dans la convention collective des mensuels des industries métallurgiques de l'Ain, après sa disparition.

Le présent accord autonome a vocation à traiter l'ensemble de ces différents points.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des mensuels des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Ain (numéro IDCC 0914), à savoir le département de l'Ain, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

## **Article 2 | Remise de la médaille du travail**

La présente disposition s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et relevant des groupes d'emplois A, B, C, D et E, au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

À l'occasion de la remise de la médaille du travail pour les 20, 30, 35 et 40 ans de service, la journée est indemnisée.

## **Article 3 | Déploiement du nouveau dispositif conventionnel dans l'Ain**

Les parties signataires du présent accord s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie revêt une importance majeure, et ce, dans l'intérêt des entreprises et des salariés de la branche.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord prennent la décision de se réunir afin d'échanger sur le déploiement, dans le département de l'Ain, de la convention collective nationale, notamment, sur les enjeux, les méthodes mises en œuvre, les bonnes pratiques et les éventuelles problématiques rencontrées au sein des entreprises.

Les parties signataires du présent accord décident de se réunir selon l'agenda suivant : une fois en 2022, deux fois en 2023 et une fois en 2024.

Ces rencontres n'auront plus à être organisées au-delà de 2024.

## **Article 4 | Maintien d'un dialogue social territorial dans l'Ain**

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur attachement à un dialogue social de branche dans le département de l'Ain nourri et constructif, vecteur de progrès social et économique.

Ce dialogue social territorial, conduit par les partenaires sociaux représentatifs territoriaux de la branche, s'effectue dans le cadre :

- de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Ain, conformément aux articles 21 à 23 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, ainsi que ;
- de la commission paritaire infrarégionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPIEF) de l'Ain, conformément à l'article 105 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle ainsi qu'à l'article 31 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

## **Article 4.1 | Dialogue social territorial dans le cadre de la CPTN de l'Ain**

### **4.1.1. Missions de la CPTN de l'Ain**

La commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Ain se réunit chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, en application des articles 22 et 142 de la convention collective nationale de la métallurgie.

La commission peut également se réunir afin de négocier des accords collectifs territoriaux, conformément à l'article 22 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les partenaires sociaux rappellent qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et territoriales doivent veiller à la cohérence et la lisibilité des différentes normes de branche. Dans ce cadre, et conformément à l'article 15 de la convention collective nationale de la métallurgie, la négociation collective territoriale ne doit pas aboutir à un concours de normes avec les dispositions nationales.

### **4.1.2. Interprétation des dispositions conventionnelles**

La commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Ain constitue la seule instance compétente pour interpréter les accords de branche conclus dans son champ de compétence géographique, conformément à l'article 22.2 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les membres de la CPTN de l'Ain privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d'un avenant interprétatif de la disposition litigieuse. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s'applique avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la disposition qu'il interprète.

Les modalités de saisine de la CPTN de l'Ain et d'interprétation sont fixées aux articles 22.2.1 et 22.2.2 de la convention collective nationale de la métallurgie et reprises dans le règlement intérieur de la CPTN de l'Ain.

### **4.1.3. Conciliation**

La commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Ain peut être saisie des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir, dans son champ géographique de compétence, entre les employeurs et les salariés relevant de la branche de la métallurgie, et dont les enjeux justifient l'intervention des partenaires sociaux, conformément à l'article 22.3 de la convention collective nationale de la métallurgie.

À cette fin, il est instauré au sein de la CPTN de l'Ain, une sous-commission de la conciliation.

Les modalités de fonctionnement de la sous-commission de conciliation sont fixées à l'article 22.3 de la convention collective nationale de la métallurgie et reprises dans le règlement intérieur de la CPTN de l'Ain.

#### 4.1.4. Composition de la CPTN de l'Ain

La commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Ain comprend :

- deux représentants titulaires et deux représentants suppléants, pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche, et ;
- d'un nombre de représentants patronaux de l'UIMM de l'Ain titulaires et suppléants égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

#### 4.1.5. Règlement intérieur de la CPTN de l'Ain

Un règlement intérieur de la CPTN de l'Ain a été établi, conformément à l'article 23.4 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Il a notamment pour objet de définir :

- les modalités de fonctionnement de la CPTN et de sa sous-commission ;
- les modalités applicables à l'interprétation des dispositions conventionnelles ;
- les modalités applicables à la conciliation.

### Article 4.2 | *Dialogue social territorial dans le cadre de la CPIEF de l'Ain*

#### 4.2.1. Missions de la CPIEF de l'Ain

La commission paritaire infrarégionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPIEF) de l'Ain se réunit chaque année afin d'échanger sur des problématiques à caractère social ou économique territoriales, notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les missions de la CPIEF de l'Ain sont les suivantes :

- permettre l'information et des échanges réciproques sur le contexte économique et social, la situation de l'emploi dans le département de l'Ain et ses évolutions prévisibles notamment sur la base des travaux de l'observatoire de l'OPCO 2i, du groupe technique paritaire « observations » et des observations régionales ;
- dans le cadre des accords nationaux relatifs à l'emploi et la formation, échanger sur les orientations prioritaires et les résultats en matière d'alternance, de formation et de qualification professionnelles, ainsi que sur le financement de la formation professionnelle initiale et continue ;
- proposer des études et des travaux au groupe technique paritaire « observations », y compris sur la définition des métiers en tension, ainsi que ses observations ;
- promouvoir, notamment, la politique emploi-formation de la branche auprès des autres branches industrielles, du délégataire de l'OPCO 2i, des pouvoirs publics, et plus généralement de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- permettre une information sur les conventions signées dans la branche, dans le champ de l'orientation, l'emploi et la formation professionnelle initiale, de l'alternance et de la formation professionnelle continue ;
- échanger sur les actions menées en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi de publics identifiés (personnes en situation de handicap, demandeurs d'emploi, égalité femmes/hommes...).

#### 4.2.2. Composition de la CPIEF de l'Ain

La commission paritaire infrarégionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPIEF) de l'Ain comprend :

- deux représentants titulaires et deux représentants suppléants, pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche, et ;



- d'un nombre de représentants patronaux de l'UIMM de l'Ain titulaires et suppléants égal au nombre total des membres des organisations syndicales de salariés.

#### **4.2.3. Règlement intérieur de la CPIEF de l'Ain**

Un règlement intérieur de la CPIEF de l'Ain a été établi ayant pour objet de définir les modalités de fonctionnement de la CPIEF de l'Ain.

#### **Article 5 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Par dérogation, il est spécifié que les dispositions de l'article 3 des présentes, relatives au suivi du déploiement du nouveau dispositif conventionnel, sont conclues à durée déterminée. En effet, le point spécifique relatif au déploiement de la convention collective nationale ne s'effectuera plus au-delà de 2024.

#### **Article 6 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant conformément aux dispositions légales et réglementaires.

#### **Article 7 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

#### **Article 8 | Entrée en vigueur de l'accord et extension**

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie, à l'exception des dispositions des articles 3 et 4.2 qui entrent en vigueur à la date de signature du présent accord.

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

#### **Article 9 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### **Article 10 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse.

*Fait à Péronnas, le 13 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 914 | **MÉTALLURGIE**  
**(Ain)**

**(1<sup>er</sup> décembre 1976)**

(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,  
*Journal officiel* du 12 juin 1981)

### **Avenant du 13 juin 2022**

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2250914M

IDCC : 914

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

**CSIM Ain,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

### **Préambule**

L'industrie a été l'un des instigateurs et fondateurs du modèle social actuel. Elle a été la source de nombreuses avancées sociales, lesquelles sont aujourd'hui devenues des acquis fondamentaux.

Cependant, nous ne travaillons plus aujourd'hui comme nous travaillions hier.

Dans l'industrie, comme ailleurs, le monde du travail a considérablement évolué. Les organisations traditionnelles des entreprises sont repensées à l'aune des nouvelles technologies. Les impératifs d'adaptation à une économie plus mondialisée et au respect de l'environnement ont profondément modifié l'organisation du travail dans l'industrie.

Plus que jamais, l'industrie doit prendre en main son destin et se donner les moyens de s'adapter et de se transformer, comme elle a toujours su le faire. L'industrie de demain doit relever les défis du futur que sont, entre autres, le défi de la gestion des compétences, le défi de la compétitivité et celui de son attractivité.

Cette transformation est essentielle pour le pays, et c'est pour cela que le cadre conventionnel qui organise la vie quotidienne des salariés au sein des entreprises de la métallurgie doit se mettre au service de cet impératif.

C'est par la négociation collective que convergent les intérêts respectifs des salariés et des entreprises, avec une conviction partagée : seule une industrie forte et compétitive est créatrice d'emplois, tout en garantissant des avancées sociales.

Hérité des années 50 et développé dans les années 70 et 80, ce cadre conventionnel est devenu aujourd'hui trop complexe, source d'insécurité, voire d'inégalités. Il connaît à présent la plus grande évolution de son histoire, avec la création et la mise en place d'une nouvelle convention collective unique et nationale, applicable aux entreprises du secteur de la métallurgie.

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

Le nouveau dispositif négocié entre les partenaires sociaux permet de passer d'un système composé d'un empilement de textes complexes et hétérogènes à une convention collective unique et nationale applicable à tous les salariés (cadres et non-cadres) et à toutes les entreprises de la branche permettant de gagner en lisibilité, en équité et en sécurité juridique.

Le nouveau dispositif conventionnel est également un outil au service de l'attractivité des entreprises, pour leur permettre de mieux accompagner l'indispensable montée en compétences des salariés, accélérée par le développement des nouvelles technologies et du numérique dans les process de production. Pour attirer et fidéliser les talents dont l'industrie a besoin, les entreprises pourront s'appuyer sur un dispositif contractuel simple, clair et correspondant aux aspirations des nouvelles générations.

Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières à la protection sociale complémentaire.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective des mensuels des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Ain (numéro IDCC 0914) ainsi que ses différents avenants et annexes et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant**

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des mensuels des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Ain (numéro IDCC 0914), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Sont notamment visés :

- l'accord national du 13 septembre 1974, modifié (par accords du 10 juillet 1975, 21 juillet 1975, 26 juillet 1976, 30 janvier 1980, 3 avril 1980 et 23 avril 1982), définissant des dispo-

sitions relatives aux agents de maîtrise et à certaines catégories de mensuels (employés, techniciens, dessinateurs et assimilés [ETDA]) ;

- l'accord national du 21 juillet 1975, modifié (par accords du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990, 10 juillet 1992, 7 décembre 2009, 13 novembre 2014 et 23 septembre 2016) relatif à la classification ;
- l'accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement ;
- l'avenant du 1<sup>er</sup> décembre 1976 portant modifications de la convention collective des industries métallurgiques de l'Ain ;
- l'accord national du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application professionnel de la métallurgie ;
- les 2 accords du 3 avril 1980 portant modifications de la convention collective des industries métallurgiques de l'Ain ;
- l'accord national du 25 juin 1980 à l'accord national du 26 mars 1980 modifiant l'accord national du 4 avril 1979 et la note explicative annexée relatifs au personnel de gardiennage, de surveillance ou d'incendie ;
- l'avenant du 20 décembre 1990 portant modifications de la convention collective des industries métallurgiques de l'Ain ;
- l'avenant du 18 février 1992 portant modifications de la convention collective des industries métallurgiques de l'Ain ;
- les 2 avenants du 26 février 1993 portant modifications de la convention collective des industries métallurgiques de l'Ain ;
- l'avenant national du 19 décembre 2003 à l'accord national du 10 juillet 1970, modifié, sur la mensualisation.

## **Article 2 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant**

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales à la date indiquée à l'article 1<sup>er</sup> des présentes.

## **Article 4 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourg-en-Bresse.

*Fait à Péronnas, le 13 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

**(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle,  
activités connexes, contrôle technique automobile, formation  
des conducteurs)**

**Accord paritaire national du 23 juin 2022**

relatif à la mise à jour du RNCSA et aux fiches RNQSA  
pour le second semestre 2022

NOR : ASET2250867M

IDCC : 1090

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

**FNA ;**

**U2M ;**

**MOBILIANS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FTM CGT,**

d'autre part,

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.21, b, 1 de la convention collective nationale des services de l'automobile ;

Vu l'avenant n° 1 du 22 février 2017 à l'accord paritaire national du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA (étendu par arrêté du 12 juin 2027, JO du 1<sup>er</sup> juillet 2017), prévoyant 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 (étendu par arrêté du 5 février 2018, JO du 16 février 2018) ;

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

Vu les délibérations paritaires n° 1-22 et n° 2-22 du 22 janvier 2022 relatives aux évolutions des qualifications professionnelles et au calendrier des groupes techniques paritaires (GTP) de l'ANFA pour l'année 2022 ;

Considérant les besoins des entreprises et des salariés de la branche exprimés lors des GTP organisés au cours du premier semestre 2022 ;

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,

conviennent de ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Mise à jour du RNCSA du 2<sup>d</sup> semestre 2022**

Le RNCSA du 2<sup>d</sup> semestre 2022 est ci-annexé.

Outre la mise à jour semestrielle qu'il comporte, la « Série 9 » dédiée aux anciennes certifications comprend désormais pour une durée de 3 ans les certifications de branche suivantes :

- CQP « Metteur en main de véhicule » ;
- CQP « Adjoint au chef des ventes pièces de rechange et accessoires ou responsable de magasin ».

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

### **Article 2 | Création d'une fiche de qualification « Responsable de magasin(s) cycles, responsable de site(s) cycles »**

La fiche intitulée « Responsable de magasin(s) cycles, responsable de site(s) cycles », ci-annexée, est nouvellement créée au sein du RNQSA.

Les organisations soussignées décident que le « Responsable de magasin(s) cycles, responsable de site(s) cycles », exerçant les fonctions mentionnées dans la fiche « A.C.II.5 », est positionné « Cadre », niveau II.

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

Les fiches A.3.1, A.3.7, A.3.9, A.9.7, A.12.5, A.20.5, A.23.5, AA.6.1, B.9.2, B.12.1, C.20.1, C.20.2, C.23.1, C.23.2, CCI1, D.6.1, D.9.1, D.20.1, D.23.1, D.C.I.1, D.C.II.1, E.6.2, I.3.1, J.20.1, J.23.1, J.23.2, M.3.1, M.6.1, M.20.1, N.3.1, N.6.1, N.20.1, N.23.1, ci-annexées sont modifiées.

Les modifications des 33 fiches visées à l'alinéa précédent 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 cri-

tères 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 second 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 23 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

**MÉCANICIEN DE MAINTENANCE AUTOMOBILE**  
**MECANICIEN DE MAINTENANCE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS**  
**MECANICIEN DE MAINTENANCE MOTOCYCLES**

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

Mécanicien de maintenance automobile  
Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels  
Mécanicien de maintenance motocycles

**2/ Objet de la qualification :**

Réalisation d'activités :

Cas des V.P. et motocycles

. de maintenance des véhicules.

Cas des véhicules utilitaires et industriels

. de maintenance des véhicules et équipements.

**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/ou périodique des véhicules. Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- Pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

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.

C - Particularités véhicules industriels et motocycles :

Véhicules utilitaires et industriels :

- Préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par utilisation de check list) ;
- Entretien d'équipements spécifiques (hayons / malaxeurs / grues de manutention,...).

Secteur motocycles :

- Assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs, visant la préparation à la route ;
- Contrôle et essai des V.O. ;
- Pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.

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

- Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :
  - . le groupe motopropulseur et organes périphériques,
  - . les éléments de liaison au sol,
  - . les éléments de sécurité et de confort.
- Conseils d'utilisation à la clientèle ;
- Vente additionnelle de produits et services.

**5/ Classement :**

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VUI ou motocycles selon le cas) :
  - . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles,
  - . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : **mécanicien réparateur** de véhicules industriels,
  - ~~. Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels,~~
  - . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) de maintenance automobile,
  - . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) automobile,
  - . CQP mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34334),
  - . CQP mécanicien de maintenance motocycles,
  - . CQP mécanicien de maintenance 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 :
  - . mécanicien spécialiste automobile / mécanicien spécialiste motocycle / mécanicien spécialiste VUI (fiche A.6.1),
  - . opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).
- Transversale :  
Voir Panorama



## OPÉRATEUR VITRAGE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur vitrage

### 2/ Objet de la qualification :

L'opérateur vitrage assure le remplacement et les réparations de vitrages sur tous types de véhicules.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Réalisation de l'ensemble des interventions courantes de réparation et de remplacement de vitrages telles que la dépose et pose de pare-brise à joint ou collés, le démontage et remontage de vitres latérales / lunettes arrière, toit panoramique, et autres vitrages, la réparation de tous types de pare-brise, le démontage / remontage / réglage des optiques de phares et le cas échéant leur rénovation, ainsi que le gravage de vitrages, la pose de protection de dépannage, le nettoyage des bris de verre dans le véhicule.
- Les opérations de réparation et de remplacement de vitrages mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

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

B - Activités de service :

- Activités en relation avec l'organisation des interventions :
  - . utilisation de la documentation technique,
  - . agencement et entretien du poste de travail, de l'outillage et des équipements,
  - . application des procédures qualité et sécurité des personnes et des biens, en vigueur dans l'entreprise.
- Activités en relation avec la gestion des interventions :
  - . accueil et conseil de la clientèle,
  - . établissement de tous documents utiles,
  - . vente additionnelle en lien avec l'intervention.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation à la gestion des stocks,
- Interventions à l'extérieur par le biais d'unités mobiles,
- Encaissement.

### 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 :
  - . CQP opérateur vitrage (enregistré au RNCP sous le n° 36223 34265),
  - . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : carrossier réparateur,
  - . CAP réparation des carrosseries.
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Transversale :  
Voir Panorama

## **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 de la vérification par apposition de la signature de l'opérateur, et pose de la plaquette de conformité et des scelllements.

#### 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 :**

- Échelon 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.
- Échelons 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).~~
  - **CQP opérateur de vérification des dispositifs embarqués (chronotachygraphe, éthylotest anti-démarrage, taximètre),**
- 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

## OPÉRATEUR VITRAGE CONFIRMÉ

### 1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur vitrage confirmé

### 2/ Objet de la qualification :

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

### 3/ Contenu de la qualification :

#### A - Activités techniques :

- Réalisation de l'ensemble des interventions courantes et complexes de réparation et de remplacement de vitrages telles que la dépose et pose de pare-brises à joint ou collés, le démontage et remontage de vitres latérales / lunettes arrière, toit panoramique, et autres vitrages, la réparation de tous types de pare-brise, le démontage / remontage / réglage des optiques de phares et le cas échéant leur rénovation, ainsi que le gravage de vitrages, la pose de protection de dépannage, le nettoyage des bris de verre dans le véhicule en toute autonomie en centre et en extérieur.
- Les opérations de réparation et de remplacement de vitrages mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.

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

Opérations courantes et complexes de dépose et repose d'équipement électronique de sécurité et de confort liés au vitrage.

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

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

#### B - Activités de service :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Activités liées à la gestion de l'intervention :
  - . appui technique aux salariés de l'atelier
  - . tutorat de jeunes en formation alternée,

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention de la certification suivante :
  - . ~~CQP opérateur vitrage confirmé~~ (enregistré au RNCP sous le n° 34263, sous l'intitulé « CQP technicien vitrage »),
  - . **CQP technicien vitrage**,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Transversale :  
Voir Panorama

## 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 (fiche A.20.5)
  - . Gestionnaire de magasin cycles (fiche A.23.5)
- 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 (fiche A.23.5)
- 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 :
  - . **responsable de magasin(s) cycles / responsable de site(s) cycles (fiche A.C.II.5)**
- Transversale :
  - . Voir Panorama

**RESPONSABLE DE MAGASIN(S) CYCLES**  
**RESPONSABLE DE SITE(S) CYCLES**

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

Responsable de magasin(s) cycles  
 Responsable de site(s) cycles

**2/ Objet de la qualification :**

Le responsable de magasin(s) cycles/ responsable de site(s) cycles encadre les activités de commercialisation et/ou de maintenance des cycles et assure le management d'un ou de plusieurs sites :

- Le responsable de magasin(s) cycles/ responsable de site(s) cycles 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 magasin et/ou de l'atelier de maintenance cycles.

Il assure le développement commercial de l'activité de commercialisation et/ou de maintenance des cycles.

**3/ Contenu de la qualification :**

A - Activités relatives au management de magasin(s)/site(s) cycles :

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

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

Le responsable de magasin(s) cycles/ responsable de site(s) cycles s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de commercialisation et/ou de maintenance des cycles, 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 cycles, produits et services cycles :

- Suivi de l'activité : élaboration et actualisation de tableaux de bord / détermination d'actions correctives / organisation des inventaires,
- Encadrement de l'ensemble des activités administratives relatives à la commercialisation des cycles, produits et services cycles,
- Participation à l'élaboration et suivi du budget,
- Participation à la gestion financière de l'activité de commercialisation et/ou de maintenance des cycles,
- Gestion des flux et des stocks,
- Établissement et suivi des relations avec les fournisseurs / les clients / les partenaires :
  - . négociation des conditions d'achat et de vente des cycles, des produits et services cycles,
  - . négociation tarifaire des prestations de maintenance des cycles liées à la clientèle grands comptes,
- Gestion de la maintenance des équipements du magasin et/ou de l'atelier cycles,
- 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, sécurité, environnement, accessibilité en vigueur dans l'entreprise.

C - Activités relatives au développement de la commercialisation des cycles :

- Développement de l'activité commerciale :
  - . analyse de la concurrence,
  - . élaboration et mise en œuvre d'actions marketing,
  - . prospection / développement de la clientèle,
  - . réponse aux appels d'offres,
- Établissement et suivi des relations fournisseurs /partenaires/ suivi de la clientèle grands comptes,
- Appui à la force de vente des cycles, produits et services cycles.

D - Particularités :

D.1 - Particularités dans le cadre d'un magasin cycles :

- Déclenchement et organisation d'actions marketing,
- Organisation fonctionnelle des différents lieux de vente cycles.

D.2 - Particularité dans le cadre d'un site de maintenance cycles :

- Organisation fonctionnelle des différents lieux de maintenance cycles.

**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 de la certification suivante :
  - . CQP responsable 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** **DES SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE**

**1/ Dénomination de la qualification :**

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

**2/ Objet de la qualification :**

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

**3/ Contenu de la qualification :**

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

A.1 - Activités liées à l'accueil :

- Accueil et conseil de la clientèle en magasin et/ou à distance,
- Édition de la facture et encaissement simple du client.

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

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

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

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

B – Activités de gestion et organisation :

- Classement selon les règles de l'enseigne de tous documents internes,
- Utilisation de la documentation professionnelle et commerciale,
- Transmission d'informations concernant le stock de produits selon les règles de l'enseigne,
- Participation à la réalisation des inventaires,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Application des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

**4/ Extensions possibles dans la qualification :****5/ Classement :**

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

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

- Soit par obtention *de la certification suivante* :
  - . CQP vendeur-conseil magasin des services multimarques de l'après-vente automobile,
  - ~~. BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers,~~
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

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

- Verticale :
  - . Vendeur-conseil magasin confirmé des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AA.9.1)
- Transversale :
  - Voir Panorama



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

Peintre confirmé

**2/ Objet de la qualification :**

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

**3/ Contenu de la qualification :**

## A - Activités techniques :

- Protection et traitements de surfaces,
- Masticage / ponçage / marouflage / apprêtage,
- Réfection de surface des éléments composites (granulométrie),
- Réalisation de l'ensemble des activités peinture : détermination de la teinte à appliquer / réalisation de la teinte / application des sous-couches et des couches de finition.

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

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

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

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

- Gestion du stock de produits peinture.

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

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

**5/ Classement :**

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la peinture :
  - . Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
  - . CQP peintre confirmé (*enregistré au RNCP sous le n° 36452, sous l'intitulé « CQP peintre en carrosserie »*),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

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

**CARROSSIER-PEINTRE****TÔLIER EXPERT VÉHICULES ANCIENS ET HISTORIQUES****1/ Dénomination de la qualification :**

Carrossier-peintre  
Tôlier expert véhicules anciens et historiques

**2/ Objet de la qualification :**

Le carrossier-peintre réalise l'ensemble des interventions en carrosserie et en peinture.

L'exercice de l'activité inclut le diagnostic des déformations d'un véhicule accidenté ainsi que les interventions sur éléments de structure.

Elle comporte également la réalisation de l'ensemble d'une intervention en peinture : de la préparation des surfaces à l'application des couches de finition.

Le tôlier expert véhicules anciens et historiques réalise des opérations de rénovation et de reconstruction d'éléments de carrosserie qui requièrent la maîtrise des anciennes technologies et la capacité à identifier des méthodes et outils adaptés. Le titulaire de la qualification apporte un appui technique auprès des collaborateurs.

**3/ Contenu de la qualification :**

A - Activités techniques en carrosserie :

- Remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles / soudés / collés / sertis...),
- Réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges / garnitures...),
- Remise en forme d'éléments de carrosserie,
- Remplacement ou réparation de tout vitrage,
- Contrôle des déformations d'un véhicule / interventions sur éléments de structure,
- Dépose - repose ou remplacement d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planches de bord...), d'organes électriques et électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention soumise éventuellement à réglementation.

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

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :

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

B.2 - Gestion de l'intervention :

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

C - Particularités :

C.1 - Peinture :

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

C.2 - Véhicules anciens et historiques :

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

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

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

**5/ Classement :**

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

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

Pour le carrossier-peintre :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la carrosserie-peinture :
  - Bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - **Titre à finalité professionnelle carrossier-peintre (enregistré au RNCP sous le n° 36200),**
  - **CQP carrossier-peintre**
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

Pour le Tôlier expert véhicules anciens et historiques :

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

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

- Verticale :
  - réceptionnaire après-vente / chef d'équipe atelier (fiche B.20.1)
- Transversale :
  - Voir Panorama

## **VENDEUR AUTOMOBILE CONFIRMÉ**

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

Vendeur automobile confirmé

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

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

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

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

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

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

A.2 - Reprise des véhicules d'occasion :

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

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

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

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

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

### **5/ Classement :**

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

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

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

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

- ~~- DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
- . BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- . BTS management commercial opérationnel complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- ~~- Titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile,~~
- . Titre de l'EPCRA commercial en automobile,
- . Titre à finalité professionnelle Vendeur Automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34344).

Le titulaire d'un CQP « Conseiller commercial automobile » doit être classé « Vendeur automobile confirmé » échelon 20, si les activités confiées correspondent à celles décrites au paragraphe 3 ci-dessus.

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

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

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

## VENDEUR CONFIRMÉ VÉHICULES INDUSTRIELS

## VENDEUR CONFIRMÉ VÉHICULES UTILITAIRES

### 1/ Dénomination de la qualification :

Vendeur confirmé véhicules industriels  
Vendeur confirmé véhicules utilitaires

### 2/ Objet de la qualification :

Le vendeur confirmé véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules ainsi qu'à la vente d'équipements et produits périphériques. Il effectue également la reprise des véhicules d'occasion.

Ces activités sont réalisées dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de la hiérarchie.

Le vendeur confirmé véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules utilitaires. Il conseille le client sur l'aménagement ou la transformation de son véhicule et lui apporte également un conseil fiscal. Enfin, il peut effectuer la reprise des véhicules d'occasion.

Ces activités sont réalisées dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de la hiérarchie.

### 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,

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

- Estimation physique de véhicules d'occasion / détermination de leur valeur,
- En fonction des directives reçues et sous contrôle de la hiérarchie : négociation de la valeur de reprise.

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Avec appui de la hiérarchie, ou d'un attaché commercial ou conseiller des ventes : gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...),
- Gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
  - . 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,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Particularités du véhicule industriel :

- En participation : réponse à l'appel d'offre.

Particularités du véhicule utilitaire :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Traitement des réclamations simples,
- Suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

### 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 vente :
  - . ~~DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
  - . BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . BTS management commercial opérationnel complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . CQP Vendeur confirmé V.I.,
  - . CQP vendeur confirmé V.U.,
- 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 V.I. / attaché commercial V.U. (fiche C.23.2) / conseiller des ventes V.I. / conseiller des ventes V.U. (fiche C.C.I.2)
  - . adjoint au chef des ventes (fiche C.C.II.1),
  - . chef des ventes (fiche C.C.III.1).
- Transversale :  
Voir Panorama

## ATTACHÉ COMMERCIAL

### 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 :

L'attaché commercial 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 bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services :

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 - L'attaché commercial "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 - L'attaché commercial "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 les reprises...

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/ Extensions possibles dans la qualification :

- Gestion des informations reçues sur le net,
- Organisation et animation des lieux d'exposition / de points relais.

### 5/ Classement :

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

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

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

- ~~DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
- . BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- . BTS management commercial opérationnel complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- . Titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile,
- . **Titre de l'EPCRA commercial en automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,**
- . CQP attaché commercial automobile,
- . CQP attaché commercial sociétés,
- . Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 doit être classé "conseiller des ventes", niveau IA en fiche C.C.I.1, si l'activité confiée va au-delà de la qualification décrite aux paragraphes 3 et 4.

- 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

## ATTACHÉ COMMERCIAL VÉHICULES INDUSTRIELS

## ATTACHÉ COMMERCIAL VÉHICULES UTILITAIRES

### 1/ Dénomination de la qualification :

Attaché commercial véhicules industriels  
Attaché commercial véhicules utilitaires

### 2/ Objet de la qualification :

L'attaché commercial 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 bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

L'attaché commercial 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 bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services

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/ Extensions possibles dans la qualification :

Achat externe de V.O. à marchands

Appui technique aux vendeurs V.U./V.I.

### 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 (liste modifiée) :

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

~~- DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~

. BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,

. BTS management commercial opérationnel complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,

. CQP attaché commercial véhicules industriels,

. CQP attaché commercial 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

## 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,~~
  - . **Titre de l'ESCRA : Gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en 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 au chef des ventes (fiche C.C.II.1),
  - . chef des ventes (fiche C.C.III.1).
- Transversale :  
Voir Panorama

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

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

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

**2/ Objet de la qualification :**

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

**3/ Contenu de la qualification :**

A - Activités techniques et commerciales :

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

- Réception / stockage / expédition :
  - . contrôles qualitatifs et quantitatifs des produits,
  - . enregistrement de références,
  - . préparation des commandes / suivi de commandes atelier,
- Commercialisation de pièces de rechange, produits et accessoires sur l'un des lieux de vente de l'entreprise / vente à distance :
  - . recherche de références,
  - . facturation et/ou encaissement,
  - . conseils techniques portant sur le choix / l'utilisation / le montage de produits et accessoires.

B - Activités de gestion et organisation :

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

C - Particularités :

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

- Aménagement et animation de lieux de vente :
  - . implantation de produits / signalétique / étiquetage...,
  - . réalisation de devis / d'ordres de montage.

Secteur démolisseurs :

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

Motocycles :

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

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

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

**5/ Classement :**

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

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

- Par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
  - . CAP équipier polyvalent du commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . ~~CQP conseiller de vente pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur P.R.A. ou vendeur boutique P.R.A.~~,
  - . **CQP magasinier-vendeur pièces de rechange et accessoires,**
- Par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

- Verticale :
  - . magasinier-vendeur confirmé P.R.A. / vendeur boutique confirmé P.R.A. / conseiller de vente confirmé P.R.A. (fiche D.9.1)
  - . vendeur itinérant (fiche D.9.2)
- Transversale :  
 Voir Panorama



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

**1/ Dénominations de la qualification :**

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

**2/ Objet de la qualification :**

Le titulaire de la qualification assure toutes activités de commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits destinés aux véhicules. Il assure également une fonction de conseil technique auprès d'une clientèle de particuliers et de professionnels, en particulier dans les domaines de technologie complexe.

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

Réalisation d'activités de magasinage et de vente de pièces de rechange, produits et services :

- Réception / stockage / expédition des marchandises :
  - . contrôles qualitatifs et quantitatifs des produits,
  - . enregistrement des références,
  - . préparation des commandes,
- Commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur différents lieux de vente (comptoirs atelier / magasin / en boutique et à distance...) :
  - . recherche de références,
  - . facturation / encaissement,
  - . conseils techniques portant sur le choix / l'utilisation / le montage de produits et accessoires,
- Propositions de modalités de financement,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Contribution à la promotion des produits et services de l'entreprise,
  - . réalisation de ventes complémentaires.

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

- Participation à la gestion des stocks,
- Établissement et classement de tous documents internes / comptables,
- Établissement de comptes rendus d'activité commerciale,
- Commandes de produits auprès de fournisseurs,
- Mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale,
- Réalisation des inventaires,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

**C - Particularités :**

Conseiller de vente confirmé P.R.A. / vendeur boutique confirmé P.R.A.

- Aménagement et animation de lieux de vente,
  - . implantation / signalétique / étiquetage...

Secteur démolisseurs

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

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

- Participation ponctuelle à la vente itinérante de produits et services auprès d'une clientèle de professionnels,
- Montage d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

**5/ Classement :**

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

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

- Soit par obtention de la certification suivante :
  - . ~~CQP conseiller de vente confirmé pièces de rechange et accessoires, ou magasinier-vendeur confirmé P.R.A., ou vendeur boutique confirmé P.R.A.,~~
  - . **Titre à finalité professionnelle conseiller de vente pièces de rechange et accessoires (enregistré au RNCP sous le n° 36221),**
- 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 vente P.R.A. / chef de secteur vente itinérante P.R.A. (fiche D.20.1),
  - . gestionnaire P.R.A. (fiche D.23.1).
- Transversale :  
 Voir Panorama

**CHEF D'ÉQUIPE VENTES PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES**  
**CHEF DE SECTEUR VENTE ITINÉRANTE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES**

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

Chef d'équipe ventes P.R.A.  
 Chef de secteur vente itinérante P.R.A.

**2/ Objet de la qualification :**

Le chef d'équipe ventes P.R.A., le chef de secteur vente itinérante P.R.A. assurent deux types d'activités qui se répartissent différemment selon la taille et l'organisation de l'entreprise :

Chef d'équipe P.R.A. :

- L'animation d'une équipe affectée à la commercialisation des P.R.A.,
- Les activités d'organisation et de gestion concourant à la commercialisation des P.R.A..

Chef de secteur vente itinérante P.R.A. :

- Commercialisation de P.R.A. sur le site d'activité de la clientèle professionnelle avec, le cas échéant, animation d'une équipe de vendeurs itinérants,
- Les activités d'organisation et de gestion visant le suivi administratif ainsi que le développement de ce secteur d'activité.

**3/ Contenu de la qualification :**

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

- Contrôle des flux de produits,
- Proposition de modalités de financement,
- Établissement et suivi des relations avec les clients et les fournisseurs,
- Participation à l'organisation de ventes promotionnelles,
- Suivi de l'activité : actualisation de tableaux de bord de l'activité P.R.A. / organisation des inventaires...,
- Établissement et classement de tous documents internes / comptables,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Mise à jour et classement de la documentation professionnelle et commerciale.

Particularités : le chef d'équipe ventes P.R.A.

- Suivi de l'activité réception / stockage / expédition,
- Commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits sur différents lieux de vente de l'entreprise,
- Participation à l'organisation fonctionnelle du magasin et des lieux de vente,

Particularités : le chef de secteur vente itinérante P.R.A.

- Commercialisation des P.R.A. auprès de la clientèle professionnelle,
- Conseils auprès de la clientèle des professionnels portant sur :
  - . techniques de gestion / magasinage, merchandising,
  - . techniques de vente...,
- actions de fidélisation de la clientèle.

B - Activités réalisées en appui de celles d'un responsable hiérarchique :

- Affectation / suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- appui technique aux collaborateurs du service,
- participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

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

- Participation à la conception et à l'élaboration de ventes promotionnelles.

**5/ Classement :**

- Maîtrise - échelon correspondant au contenu 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 du magasinage ou de la distribution :
  - ~~. DUT gestion logistique et transport,~~
  - . Titre ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile,
  - . Brevet de technicien supérieur (BTS mentionnés dans la série 6 du RNCSA),
  - . CQP chef d'équipe ventes P.R.A.,
  - . CQP chef de secteur vente itinérante 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 :
  - . gestionnaire P.R.A. (fiche D.23.1),
  - . cadre technique P.R.A. (fiche D.C.I.1).
- Transversale :  
 Voir Panorama

## GESTIONNAIRE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

### 1/ Dénomination de la qualification :

Gestionnaire P.R.A.

### 2/ Objet de la qualification :

Le gestionnaire P.R.A. assure les activités d'organisation et de gestion des flux contribuant à la commercialisation des pièces de rechange et accessoires.

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. Il peut assurer l'encadrement d'équipes de collaborateurs.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à l'organisation et à la gestion des 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,
- 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 réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- Appui aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Suivi de l'activité des collaborateurs.

Le gestionnaire 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/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation à l'organisation de ventes promotionnelles.

### 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 (*liste modifiée*) :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du magasinage ou de la distribution :
  - ~~DUT gestion logistique et transport,~~
  - . Brevet de technicien supérieur (BTS mentionnés dans la série 6 du RNCSA), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Titre ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . CQP gestionnaire 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 :
  - . cadre technique P.R.A. (fiche D.C.I.1),
  - . adjoint au chef des ventes P.R.A. / responsable de magasin (fiche D.C.II.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,
- Encadrement de 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 *management de la logistique et des transports*, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - ~~. BUT gestion logistique et transport, 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 *management de la logistique et des transports***, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . ~~BUT *gestion logistique et transport*, 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*,~~
  - . **CQP *chef des ventes 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 :
  - . chef des ventes P.R.A. (fiche D.C.III.1)
- Transversale :  
Voir Panorama

## CONSEILLER EN LIVRAISON DE VÉHICULES

### 1/ Dénomination de la qualification :

Conseiller en livraison de véhicules

### 2/ Objet de la qualification :

Le conseiller en livraison de véhicules remet le véhicule au client après avoir procédé aux contrôles et aux dernières étapes de la préparation dans le respect des procédures qualité de l'entreprise et sanitaires.

Il conseille le client et transmet les informations nécessaires lors de la mise en main, et aide à la configuration du véhicule pour une utilisation personnalisée.

### 3/ Contenu de la qualification :

#### A - Activités techniques :

- Contrôle de la conformité du véhicule par rapport à la commande du client,
- Contrôle et ajustement de la préparation du véhicule,
- Pose d'éléments ne nécessitant pas l'intervention atelier,
- Paramétrage du système embarqué du véhicule.

#### B - Activités de commercialisation :

- Accueil du client,
- Livraison du véhicule :
  - . découverte du véhicule : présentation des différentes parties du véhicule,
  - . présentation des services AV.
- Mise en main du véhicule :
  - . explication des fonctionnalités du véhicule,
  - . accompagnement à la personnalisation des équipements embarqués et des appareils mobiles à la demande du client, dans le respect des procédures proposées par les constructeurs.
- Conseils d'utilisation et d'entretien,
- Participation à la vente additionnelle,
- Accompagnement client post-livraison.

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

- Préparation de l'activité et du matériel nécessaire à la livraison selon le planning de livraison,
- Utilisation des outils et plateformes de documentation commerciale,
- Agencement et entretien du poste de travail,
- Établissement de tout document utile,
- Application des procédures qualité et sanitaires en vigueur dans l'entreprise.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Réception du véhicule à livrer,
- Préparation des documents internes du constructeur et de l'entreprise liés à la livraison,
- Livraison extérieure du véhicule à la demande du client dans le respect des procédures de l'entreprise, du constructeur et sanitaires.

### 5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6. Au plus tard après 12 mois de pratique des fonctions mentionnées dans la présente fiche, échelon 9.
- Échelons majorés accessibles : 7 / 8 / 10 / 11
  - . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
  - . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de l'automobile :
  - . CAP équipier polyvalent du commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, préparé sous statut scolaire,
  - ~~. CQP metteur en main de véhicule,~~
  - . ~~CQP conseiller en livraison de véhicules (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'équipe préparation livraison (fiche E.20.1)
- Transversale : Voir Panorama

## OPÉRATEUR STATION-SERVICE

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

Opérateur station-service

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

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

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

A - Activités techniques :

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

B - Activités commerciales :

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

C - Activités de gestion et d'organisation :

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

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

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

### 5/ **Classement :**

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  - . CAP maintenance des véhicules,
  - . CAP équipier polyvalent du commerce,
  - ~~. BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers,~~
  - . CQP opérateur station-service,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

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

## 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,
  - . ~~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,
  - . ~~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

## CONSEILLER COMMERCIAL LOCATION LONGUE DURÉE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Le conseiller commercial location longue durée

### 2/ Objet de la qualification :

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

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

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

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de commercialisation des produits et services :

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

B - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
  - ~~- DUT techniques de commercialisation, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
  - . BTS négociation et digitalisation de la relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Titre à finalité professionnelle Vendeur Automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34344), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . CQP conseiller commercial location longue durée,
  - . CQP attaché commercial automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

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

## EMPLOYÉ ADMINISTRATIF

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

Employé administratif

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

L'employé administratif réalise toutes activités courantes d'un secrétariat.

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

- Accueil de la clientèle, des fournisseurs / tenue du standard téléphonique,
- Réalisation d'activités de secrétariat :
  - . tenue de planning / prise de rendez-vous,
  - . frappe de documents / de courriers / enregistrement de données,
  - . classement et archivage,
- Facturation / encaissement,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

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

- Vente de prestations, produits et accessoires,
- Réalisation d'opérations comptables courantes.

### 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 (*liste modifiée*) :**

- ~~- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :~~
- ~~. BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers~~
- ~~. BEP métiers des services administratifs~~
- ~~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 :
  - . secrétaire (fiche M.6.1),
  - . secrétaire confirmé (fiche M.9.1).
- Transversale :  
Voir Panorama

## SECRÉTAIRE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Secrétaire

### 2/ Objet de la qualification :

Le secrétaire réalise les opérations administratives et/ou spécifiques à l'un des secteurs d'activité de l'entreprise.

### 3/ Contenu de la qualification :

- Accueil de la clientèle / des fournisseurs / tenue du standard téléphonique,
- Réalisation d'activités de secrétariat :
  - . tenue de planning / prise de rendez-vous,
  - . frappe de documents / de courriers / enregistrement de données,
  - . classement / archivage,
- Facturation / encaissement,
- Gestion et suivi de dossiers spécifiques à un secteur d'activité : vente de véhicules / après-vente / marketing...,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Enregistrement et traitement d'opérations comptables,
- Vente de prestations, produits et accessoires,
- Gestion de plusieurs ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise.

### 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 du secrétariat ou de la comptabilité :
  - . ~~BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers ou BEP métiers des services administratifs, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
  - . Bac professionnel gestion-administration préparé sous statut scolaire,
  - . Bac professionnel accueil-relations clients et usagers préparé sous statut scolaire,
- 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 :
  - . secrétaire confirmé (fiche M.9.1)
  - . assistant de direction / chef de groupe administratif (fiche M.20.1)
- Transversale :  
Voir Panorama

**ASSISTANT DE DIRECTION**  
**CHEF DE GROUPE ADMINISTRATIF**

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

Assistant de direction  
 Chef de groupe administratif

**2/ Objet de la qualification :**

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

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

**3/ Contenu de la qualification :**

A - Particularités : assistant de direction

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

B - Particularités : chef de groupe

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

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

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

- Participation à la gestion du personnel (congés, absences...).

**5/ Classement :**

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine des sciences et techniques tertiaires :
  - . BTS support à l'action managériale,
  - . BTS gestion de la PME,
  - . ~~DUT gestion des entreprises et des administrations,~~

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

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

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

## EMPLOYÉ DE COMPTABILITÉ

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

Employé de comptabilité

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

L'employé de comptabilité réalise les opérations comptables de base.

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

- Tenue de comptes clients / fournisseurs,
- Rapprochements bancaires et comptables, remises en banque,
- Facturation, encaissements, relances clients selon procédures préétablies,
- Passation d'écritures élaborées par les comptables,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

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

- Secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs / frappe de courrier...).

### 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 (liste modifiée) :**

- ~~Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité ou du secrétariat :~~
- ~~BEP métiers des services administratifs,~~
- ~~BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers,~~
- ~~Soit~~ Par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

- Verticale :
  - . comptable (fiche N.6.1),
  - . comptable confirmé (fiche N.9.1).
- Transversale :  
Voir Panorama

## COMPTABLE

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

Comptable

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

Le comptable réalise l'ensemble des opérations de comptabilité courantes. Il effectue en particulier le suivi des comptes spécifiques (clients, fournisseurs, banques...).

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

- Codification, saisie et classement de divers documents,
- Saisie et règlement de factures fournisseurs,
  - . suivi des comptes fournisseurs,
- Suivi de la trésorerie / rapprochement bancaire / remise en banque,
- Suivi des comptes clients,
  - . relances clients,
- Facturation / encaissement,
- Respect des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

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

- Secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs / frappe de documents et courriers / classement / gestion de dossiers spécifiques, etc.).

### 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 *de la certification suivante*, dans le domaine de la comptabilité ou du secrétariat :
  - . ~~BEP métiers des services administratifs ou BEP métiers de la relation aux clients et aux usagers, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
  - . Bac professionnel gestion-administration, préparé sous statut scolaire,
- 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 :
  - . comptable confirmé (fiche N.9.1),
  - . chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1).
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## CHEF DE GROUPE DE COMPTABILITÉ

### 1/ Dénomination de la qualification :

Chef de groupe de comptabilité

### 2/ Objet de la qualification :

Le chef de groupe de comptabilité enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise. Par ailleurs, il encadre une ou plusieurs équipes de collaborateurs.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Codification, saisie et classement de divers documents,
- Saisie et règlement de factures fournisseurs
  - . suivi des comptes fournisseurs et des litiges,
- Suivi de la trésorerie / rapprochement bancaire / remise en banque,
- Suivi des comptes clients,
  - . relances clients et suivi des procédures de recouvrement,
- Facturation / encaissement,
- Établissement des déclarations sociales et fiscales / des fiches de paie,
- Élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- Animation de l'équipe / affectation, suivi et contrôle des activités,
- Appui technique aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Contribution à la préparation du budget prévisionnel,
- Appui à la préparation des documents comptables : bilan, compte de résultats.

### 5/ Classement :

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

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

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

- . BTS **comptabilité et gestion des organisations**,
- . BTS gestion de la PME,
- . ~~DUT gestion des entreprises et des administrations,~~

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

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1)
  - . cadre de comptabilité (fiche N.C.I.1)
- Transversale :  
Voir Panorama



## GESTIONNAIRE DE COMPTABILITÉ

### 1/ Dénomination de la qualification :

Gestionnaire de comptabilité

### 2/ Objet de la qualification :

Le gestionnaire de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

2.1 - Dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est organisée en plusieurs pôles, il participe à l'encadrement d'un pôle (paye / fournisseurs / clients / facturation...),

2.2 - Lorsque l'activité comptabilité de l'entreprise est limitée et ne nécessite pas une organisation en plusieurs pôles, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agent(s) de maîtrise.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Gestion et organisation des activités de comptabilité :

Le gestionnaire de comptabilité réalise et/ou coordonne les activités suivantes :

- Participation à l'organisation du secteur ou d'un pôle comptable,
  - . répartition des activités / suivi et contrôle des résultats,
- Encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : paie / déclarations sociales et fiscales / gestion des comptes clients / gestion des comptes fournisseurs...,
- Enregistrement des opérations comptables,
- Suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables,
- Participation à la préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise,
- Préparation des documents comptables : bilan / compte de résultats / annexes,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le gestionnaire de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

B - Activités assurées en appui du responsable hiérarchique :

- Animation ou encadrement de(s) équipe(s) de collaborateurs :
  - . répartition des activités, suivi et contrôle des résultats,
  - . participation au recrutement / à la définition et au suivi du plan de formation / tutorat de jeunes en formation alternée.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Contribution aux activités de gestion financière (négociations d'emprunts / placements financiers, etc.),
- Organisation, suivi et contrôle des activités administratives et de secrétariat.

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité :
  - . BTS **comptabilité et gestion des organisations**, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . BTS gestion de la PME, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . ~~DUT gestion des entreprises et des administrations,~~
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . cadre de comptabilité (fiche N.C.I.1)
  - . adjoint au chef de comptabilité / responsable de comptabilité (fiche N.C.II.1)
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## Annexe 2 RNCSA 2<sup>e</sup> semestre 2022

Annexes

RNCSA (2.5)

### REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE – 2<sup>e</sup> semestre 2022

Les modifications apportées à ce document par rapport à l'édition précédente sont indiquées en italique gras.

#### SÉRIE 1

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3, dans les conditions fixées par l'article 3-02 de la Convention collective.

**CAP** : Maintenance des véhicules

- option A : voitures particulières
- option B : véhicules de transport routier
- option C : motocycles

**CAP** : Réparation des carrosseries

**CAP** : Peinture en carrosserie

**CAP** : Equipier polyvalent du commerce

**BEP** : ~~Métiers de la relation aux clients et aux usagers~~

**BEP** : ~~Métiers des services administratifs~~

**Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi** : Peintre en carrosserie

**Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi** : Carrossier réparateur

**Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi** : **Mécanicien réparateur** de véhicules industriels  
(Précédemment : **Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi** : **Mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels**)

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

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

**Titre à finalité professionnelle** : Mécanicien cycles (enregistré au RNCP sous le n° 34346)  
(Précédemment : CQP Mécanicien cycles)

**CQP** : Opérateur service rapide

**CQP** : Mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34334)

**CQP** : Mécanicien de maintenance motocycles

**CQP** : Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels

**CQP** : Mécanicien collision

**CQP** : Préparateur en peinture  
(Précédemment : CQP Peintre préparateur)

**CQP** : Magasinier

**CQP** : Opérateur préparation véhicules

**CQP** : Opérateur station-service

**CQP** : Dépanneur-remorqueur VL

**CQP** : Démonteur-dépollueur automobile  
(Précédemment : CQP Démonteur automobile)

**CQP** : Agent d'opérations location

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

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

**CQP** : Opérateur vitrage (enregistré au RNCP sous le n° 36223)  
(Précédemment : **CQP Opérateur vitrage** (enregistré au RNCP sous le n°34265))

**CQP** : Débossseur sans peinture

**CQP** : Agent technique location longue durée

**CQP** : **Opérateur de vérification des dispositifs embarqués (chronotachygraphe, éthylotest anti-démarrage, taximètre)**

Juillet 2022 \_\_\_\_\_ 1

<b>SÉRIE 2</b>
----------------

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6, dans les conditions fixées par l'article 3-02 de la Convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 2 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 6 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

**Mention complémentaire au CAP :** Réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques

**Mention complémentaire au CAP :** Maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements

**Mention complémentaire au CAP :** Maintenance des systèmes embarqués de l'automobile

**Bac professionnel :** Maintenance des véhicules

*Préparé sous statut scolaire*

- option A : voitures particulières
- option B : véhicules de transport routier
- option C : motocycles

**Bac professionnel :** Réparation des carrosseries

*Préparé sous statut scolaire*

**Bac professionnel :** Gestion - administration

*préparé sous statut scolaire*

**Bac professionnel :** Accueil – relations clients et usagers

*préparé sous statut scolaire*

**Bac professionnel :** Métiers du commerce et de la vente

*préparé sous statut scolaire*

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

(Précédemment : Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Technicien(ne) après-vente automobile)

**Titre à finalité professionnelle :** Mécanicien automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34320)

(Précédemment : CQP Mécanicien spécialiste automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34320, sous l'intitulé « CQP Mécanicien automobile »))

**CQP :** Démonteur automobile spécialiste (enregistré au RNCP sous le n° 34347, sous l'intitulé « CQP Démonteur Automobile »)

**CQP :** Opérateur spécialiste service rapide

**CQP :** Mécanicien spécialiste motocycles

**CQP :** Tôlier spécialiste

**CQP :** Peintre spécialiste

**CQP : Magasinier-vendeur pièces de rechange et accessoires**

(Précédemment : CQP Conseiller de vente pièces de rechange et accessoires ou Magasinier-vendeur P.R.A. ou Vendeur boutique P.R.A.)

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

**CQP :** Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels

**CQP :** Dépanneur-remorqueur PL

**CQP :** Mécanicien spécialiste cycles

**CQP :** Rénovateur véhicules d'occasion

**CQP :** Agent d'opérations location spécialiste

**CQP :** Vendeur motocycles

**CQP :** Opérateur de stationnement

**CQP :** Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels

**CQP :** Électricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels

**CQP : Conseiller en livraison de véhicules**

**CQP : Metteur en main de véhicule**

2

Juillet 2022

**CQP** : Électricien spécialiste automobile

**CQP** : Opérateur spécialiste station-service

**CQP** : Débosseleur sans peinture spécialiste

**CQP** : Opérateur vitrage spécialiste

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

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

### SÉRIE 3

*Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9, dans les conditions fixées par l'article 3-02 de la Convention collective.*

*Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 3 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 9 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.*

**Bac professionnel** : Maintenance des véhicules  
*préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue*

- option A : voitures particulières
- option B : véhicules de transport routier
- option C : motocycles

**Bac professionnel** : Réparation des carrosseries  
*préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue*

**Bac professionnel** : Gestion - administration  
*préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue*

**Bac professionnel** : Accueil – relations clients et usagers  
*préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue*

**Bac professionnel** : Métiers du commerce et de la vente  
*préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue*

**Titre à finalité professionnelle** : Conseiller technique cycles (enregistré au RNCP sous le n° 34197)  
 (Précédemment : Titre professionnel Conseiller technique cycles)

**Titre Professionnel** : Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière

**Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi** : Contrôleur technique de véhicules légers  
 (Précédemment : Contrôleur technique automobile de véhicule léger)  
 (Précédemment - en série 2 - Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Contrôleur technique automobile)

**CQP** : Technicien électricien électronicien automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34321, sous l'intitulé « CQP Technicien après-vente automobile »)

**CQP** : Technicien confirmé motocycles

**CQP** : Tôlier confirmé

**CQP** : Peintre confirmé (*enregistré au RNCP sous le n° 36452, sous l'intitulé « Peintre en carrosserie »*)

**Titre à finalité professionnelle** : *Conseiller de vente pièces de rechange et accessoires (enregistré au RNCP sous le n° 36221)*  
 (Précédemment : CQP Conseiller de vente confirmé pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur confirmé P.R.A. ou vendeur boutique confirmé P.R.A.)

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

**CQP** : Vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires

**CQP** : Vendeur

**CQP** : Démonteur automobile confirmé

3 \_\_\_\_\_, Juillet 2022

**CQP** : Technicien confirmé mécanique automobile

**CQP** : Contrôleur technique VL (enregistré au RNCP sous le n° 34252)

**CQP** : Contrôleur technique PL

**CQP** : Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels

**CQP** : Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels

**CQP** : Technicien garantie après-vente

**CQP : Technicien vitrage**

(Précédemment : **CQP Opérateur vitrage confirmé** (enregistré au RNCP sous le n° 34263, sous l'intitulé « CQP Technicien vitrage »))

**CQP** : Opérateur vitrage confirmé (enregistré au RNCP sous le n° 34263, sous l'intitulé « CQP Technicien vitrage »)

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

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

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

**CQP** : Tôlier véhicules anciens et historiques

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

#### SÉRIE 4

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12, dans les conditions fixées par l'article 3-02 de la Convention collective.

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

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

**Titre à finalité professionnelle** : Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34322)  
(Précédemment : CQP Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP))

**Titre à finalité professionnelle : Carrossier-peintre (enregistré au RNCP sous le n° 36200)**  
(Précédemment : CQP Carrossier-peintre)

**CQP** : Carrossier-peintre

**CQP** : Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n° 34367)

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

**CQP** : Spécialiste garantie après-vente

**CQP** : Contrôleur technique confirmé VL

**CQP** : Contrôleur technique confirmé PL

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

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

**CQP** : Tôlier expert véhicules anciens et historiques

**CQP : Conseiller technique expert cycles**

### SÉRIE 5

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 17, dans les conditions fixées par l'article 3B-02 de la Convention collective.

**CQP** : Coordinateur préparation de véhicules de location

**CQP** : Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement

### SÉRIE 6

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20, dans les conditions fixées par l'article 3B-02 de la Convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 6 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 20 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

**BTS** : Maintenance des véhicules

- option A : voitures particulières
- option B : véhicules de transport routier
- option C : motocycles

**BTS** : Support à l'action managériale

**BTS** : Gestion de la PME

**BTS : Comptabilité et gestion**

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

(Précédemment : BTS Comptabilité et gestion)

**BTS : Comptabilité et gestion des organisations**

(Précédemment : BTS Comptabilité et gestion)

**BTS** : Négociation et digitalisation de la relation client

**BTS** : Management commercial opérationnel

(Précédemment : BTS Management des unités commerciales)

**DUT** : Gestion des entreprises et des administrations

**DUT** : Techniques de commercialisation

**DUT** : Gestion logistique et transport

**Titre de l'ESCRA** : Gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile

**Titre de l'EPCRA** : Commercial en automobile

(Précédemment en série 3)

**Brevet de maîtrise** : Réparateur-gestionnaire en maintenance automobile

**Titre à finalité professionnelle** : Vendeur automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34344)

(Précédemment : CQP Vendeur automobile confirmé (enregistré au RNCP sous l'intitulé « CQP Vendeur Automobile »))

**Titre à finalité professionnelle** : Réceptionnaire après-vente option VL (enregistré au RNCP sous le n° 35012)

(Précédemment : CQP Réceptionnaire après-vente option VL (enregistré au RNCP))

(Précédemment : CQP Réceptionnaire après-vente (dont option VUI))

**CQP** : Vendeur confirmé véhicules utilitaires

**CQP** : Vendeur confirmé véhicules industriels

**CQP** : Réceptionnaire après-vente option VUI

(Précédemment : CQP Réceptionnaire après-vente (dont option VUI))

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

**CQP** : Chef d'équipe atelier option VL

(Précédemment : CQP Chef d'équipe atelier (dont option VUI))

5 \_\_\_\_\_, Juillet 2022

**CQP** : Chef d'équipe atelier option VUI  
(Précédemment : CQP Chef d'équipe atelier (dont option VUI))

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

**CQP** : Chef d'équipe ventes pièces de rechange et accessoires

**CQP** : Chef de secteur vente itinérante pièces de rechange et accessoires

**CQP** : Chef d'équipe préparation livraison

**CQP** : Chef de station-service

**CQP** : Chef d'équipe atelier en démontage recyclage automobile

**CQP** : Chef de centre de contrôle technique VL

**CQP** : Chef de centre de contrôle technique PL

**CQP** : Chef de groupe opérationnel

**CQP** : Responsable d'exploitation de stationnement (enregistré au RNCP sous le n° 35868)

**CQP** : Chef d'équipe motocycles

**CQP** : Agent de maîtrise atelier

**CQP** : Chef d'équipe vitrage ou Chef d'atelier vitrage

**CQP** : *Chef d'atelier cycles*

<b>SÉRIE 7</b>
----------------

*Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23, dans les conditions fixées par l'article 3B-02 de la Convention collective.*

*Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 7 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 23 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.*

**Titre de l'ESCRA** : *Gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile*  
(Précédemment en série 6)

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

**CQP** : Attaché commercial automobile

**CQP** : Attaché commercial sociétés

**CQP** : Attaché commercial véhicules utilitaires

**CQP** : Attaché commercial véhicules industriels

**CQP** : Gestionnaire d'atelier ou Contremaître d'atelier option VL  
(Précédemment : CQP Gestionnaire d'atelier ou Contremaître d'atelier (dont option VUI))

**CQP** : Gestionnaire d'atelier ou Contremaître d'atelier option VUI  
(Précédemment : CQP Gestionnaire d'atelier ou Contremaître d'atelier (dont option VUI))

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

**CQP** : Gestionnaire pièces de rechange et accessoires

**CQP** : Chef d'agence(s) de location

**CQP** : Conseiller commercial location longue durée

**CQP** : *Gestionnaire de magasin cycles*

<b>SÉRIE 8</b>
----------------

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A, dans les conditions fixées par l'article 5-02 de la Convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 8 permettent également à leur titulaire d'accéder au niveau I A dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

**Licence, ou certification de niveau équivalent** correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du R.N.Q.S.A.).

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

**BUT** : Techniques de commercialisation (depuis la rentrée 2021)

**BUT : Management de la logistique et des transports**  
(Précédemment : BUT Gestion logistique et transport)

**BUT** : Gestion logistique et transport

**DCG**

**Diplôme d'ingénieur du CNAM** : spécialité Mécatronique, parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules

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

**B.A.D.G.E. ESSCA** : Manager de la distribution et des services automobiles

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

**CQP** : Conseiller des ventes automobiles

**CQP** : Conseiller des ventes sociétés

**CQP** : Conseiller des ventes véhicules utilitaires

**CQP** : Conseiller des ventes véhicules industriels

**CQP** : Cadre technique d'atelier option VL  
(Précédemment : CQP Cadre technique d'atelier (dont option VUI))

**CQP** : Cadre technique d'atelier option VUI  
(Précédemment : CQP Cadre technique d'atelier (dont option VUI))

**CQP** : Cadre technique d'atelier option CP  
(Précédemment : CQP Cadre technique d'atelier (dont option VUI))

**CQP** : Cadre technique pièces de rechange et accessoires

**CQP** : Chef après-vente option VL  
(Précédemment : CQP Chef après-vente (dont option VUI))

**CQP** : Chef après-vente option VUI  
(Précédemment : CQP Chef après-vente (dont option VUI))

**CQP** : Chef après-vente option CP  
(Précédemment : CQP Chef après-vente (dont option VUI))

**CQP** : Adjoint au chef des ventes

**CQP** : Chef des ventes

**CQP** : Adjoint au chef des ventes pièces de rechange et accessoires ou Responsable de magasin

**CQP** : Chef des ventes pièces de rechange et accessoires

**CQP** : Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (enregistré au RNCP sous le n° 35279)

**CQP** : Responsable de centre(s) de recyclage automobile

**CQP** : Responsable de station(s)-service

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

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



**SÉRIE 9 : ANCIENNES CERTIFICATIONS**

*Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-dessous sont classés selon les modalités de la fiche de qualification correspondant à l'emploi occupé, en fonction de la pratique professionnelle qu'ils ont acquise depuis l'obtention de leur certification.*

**BEPECASER**

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

**CQP** : Tôlier ferreur

**CAP** : Vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles

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

**BAFM**

**CQP** : Adjoint au chef après-vente ou Responsable d'atelier option VL  
(Précédemment : CQP Adjoint au chef après-vente ou Responsable d'atelier (dont option VUI))

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

**CQP** : Adjoint au chef après-vente ou Responsable d'atelier option CP  
(Précédemment : CQP Adjoint au chef après-vente ou Responsable d'atelier (dont option VUI))

**Brevet de maîtrise** : Carrossier peintre en carrosserie

**CQP** : *Metteur en main de véhicule*

**CQP** : *Adjoint au chef des ventes pièces de rechange et accessoires ou Responsable de magasin*

\*\*\*\*\*

**SIGNIFICATION DES SIGLES**

**ANFA** : Association Nationale pour la Formation Automobile  
**B.A.D.G.E.** : Bilan d'Aptitude Délivré par les Grandes Écoles  
**BAFM** : Brevet d'aptitude à la formation des moniteurs  
**BEP** : Brevet d'Études Professionnelles  
**BEPECASER** : Brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière. *Le tronc commun du BEPECASER est supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 ; les mentions « groupe lourd » et « deux roues » resteront accessibles jusqu'à fin 2019.*  
**BTS** : Brevet de Technicien Supérieur  
**BUT** : Bachelor Universitaire de Technologie  
**CAP** : Certificat d'Aptitude Professionnelle  
**CCS 1** : Certificat Complémentaire de Spécialisation, qui complète le titre professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules motorisés à deux roues en circulation et hors circulation  
**CCS 2** : Certificat Complémentaire de Spécialisation, qui complète le titre professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules du groupe lourd en circulation et hors circulation  
**CNAM** : Conservatoire National des Arts et Métiers  
**CP** : Carrosserie-Peinture  
**CQP** : Certificat de Qualification Professionnelle  
**DCG** : Diplôme de comptabilité et de gestion  
**DUT** : Diplôme Universitaire de Technologie  
**EPCRA** : École Professionnelle du Commerce des Réseaux Automobiles  
**ESCRA** : École Supérieure du Commerce des Réseaux Automobiles  
**ESSCA** : École Supérieure des Sciences Commerciales d'Angers  
**GNFA** : Groupement National pour la Formation Automobile  
**ISCAM** : Institut Supérieur de la Communication, des Affaires et du Management  
**PL** : Poids Lourds  
**PRA** : Pièces de Rechange et Accessoires  
**RNCP** : **Répertoire National des Certifications Professionnelles**  
**VL** : Véhicules Légers  
**VUI** : Véhicules Utilitaires et Industriels

## Annexe 3 Sommaire RNQSA 2<sup>e</sup> semestre 2022

Annexes

RNQSA (2.6)

### RÉPERTOIRE NATIONAL DES QUALIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2<sup>e</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 .....	<b>A.3.1</b>
– Opérateur service rapide .....	A.3.3
– Opérateur maintenance pneumatiques VI .....	A.3.4
– Mécanicien cycles .....	A.3.5
– Opérateur vitrage .....	<b>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>A.3.9</b>
– Mécanicien spécialiste automobile / mécanicien spécialiste VUI / mécanicien spécialiste motocycles .....	A.6.1
– 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 .....	A.9.2
– Conseiller technique cycles .....	A.9.5
– Technicien garantie après-vente .....	A.9.6
– Opérateur vitrage confirmé .....	<b>A.9.7</b>
– Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques .....	A.9.8
– Technicien expert après-vente automobile / technicien expert après-vente VUI / technicien expert après-vente motocycles .....	A.12.2
– Conseiller technique expert cycles .....	<b>A.12.5</b>
– Spécialiste garantie après-vente .....	A.12.6
– 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
– Chef d'atelier cycles / chef d'équipe cycles .....	<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
– Gestionnaire de magasin cycles .....	<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
– <b>Responsable de magasin(s) cycles / responsable de site(s) cycles</b> .....	<b>A.C.II.5</b>
– Chef après-vente .....	A.C.III.1

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

– Vendeur-conseil magasin smava .....	<b>AA.6.1</b>
– Mécanicien smava .....	AA.6.2
– Vendeur-conseil magasin confirmé smava .....	AA.9.1

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

#### VENTE DE VÉHICULES

– Hôte d'accueil / chargé d'accueil .....	C.3.1
– Assistant de vente automobile / vendeur motocycles .....	C.6.1
– Vendeur .....	C.9.1
– Conseiller en financement .....	C.12.1
– Vendeur automobile confirmé .....	<b>C.20.1</b>
– Vendeur confirmé véhicules industriels / vendeur confirmé véhicules utilitaires .....	<b>C.20.2</b>
– Attaché commercial .....	<b>C.23.1</b>
– Attaché commercial véhicules industriels / attaché commercial véhicules utilitaires .....	<b>C.23.2</b>
– Conseiller des ventes .....	<b>C.C.I.1</b>
– Conseiller des ventes véhicules industriels / conseiller des ventes véhicules utilitaires .....	C.C.I.2
– 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 .....	<b>D.6.1</b>
– Magasinier-vendeur confirmé PRA / conseiller de vente confirmé PRA / vendeur boutique / confirmé PRA .....	<b>D.9.1</b>
– Vendeur itinérant PRA .....	D.9.2
– Chef d'équipe ventes PRA / chef de secteur vente itinérante PRA .....	<b>D.20.1</b>
– Gestionnaire PRA .....	<b>D.23.1</b>
– 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

Juillet 2022

1

**PRÉPARATION / RÉNOVATION DES VÉHICULES**

– Opérateur préparation véhicules.....	E.3.1
– Rénovateur VO.....	E.6.1
– Conseiller en livraison de véhicules.....	<b>E.6.2</b>
– 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.....	<b>I.3.1</b>
– Opérateur spécialiste station-service.....	I.6.1
– 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.....	J.6.1
– Chargé de clientèle location longue durée.....	J.9.2
– Coordinateur préparation de véhicules de location.....	J.17.1
– Chef de groupe opérationnel.....	<b>J.20.1</b>
– Chef d'agence(s) de location.....	<b>J.23.1</b>
– Conseiller commercial location longue durée.....	<b>J.23.2</b>

**ÉCOLES DE CONDUITE**

– Enseignant de la conduite automobile.....	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.....	K.23.1
– 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.....	L.20.1

**SECRÉTARIAT**

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

**COMPTABILITÉ**

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

**QUALIFICATIONS GÉNÉRIQUES**

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

**Avenant du 24 mai 2022**

à l'accord du 30 novembre 2021  
relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique  
d'activité partielle de longue durée

NOR : ASET2250897M

IDCC : 1170

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

**FFTB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFDT FNCB ;**

**FG FO construction ;**

**UFIC UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La fédération française des tuiles et briques (FFTB) et quatre organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (la CFDT, la CFTC, l'UNSA et FO) ont signé le 30 novembre 2021 un accord portant sur la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée au sein de la branche des tuiles et briques.

Postérieurement à la signature de l'accord de branche, ce dispositif a été aménagé à plusieurs reprises, et notamment par décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et par ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'adapter l'accord initial afin de tenir compte des évolutions légales et réglementaires qui sont intervenues depuis sa signature, et de modifier en conséquence la possibilité de recours à l'activité partielle de longue durée au vu des nouvelles dispositions légales parues dans le décret et l'ordonnance précités.

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

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (IDCC 1170).

## **Article 2 | Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet d'amender l'accord sur la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée au sein de la branche des tuiles et briques du 30 novembre 2021 au vu des dernières évolutions légales et réglementaires.

## **Article 3 | Modification de l'article 2 et de l'article 15 de l'accord sur la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée au sein de la branche des tuiles et briques du 30 novembre 2021**

L'article 2 de l'accord sur la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée au sein de la branche des tuiles et briques du 30 novembre 2021 est modifié comme suit :

« La mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée s'opère dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, en particulier l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Pour rappel, au 24 mai 2022, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de trente-six mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de quarante-huit mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, l'employeur s'appuie sur les dispositions du présent accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée pour le maintien en emploi et en compétences dans son entreprise.

L'employeur doit remettre le projet de demande d'homologation au comité social et économique, lorsqu'il existe, étudier les demandes du comité social et économique et les intégrer, si elles sont acceptées, et consulter le comité social et économique sur le document éventuellement amendé.

Il est rappelé qu'en fonction de la réglementation en vigueur, et notamment l'article X de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les demandes d'homologation doivent être adressées à l'autorité administrative avant une certaine date.

Pour rappel, au 24 mai 2022, les demandes d'homologation doivent être adressées à l'autorité administrative au plus tard le 31 décembre 2022.

Des documents adaptant les documents unilatéraux peuvent être transmis à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022 pour homologation dans les conditions prévues au IV et au V de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020. »

L'article 15 de l'accord sur la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée au sein de la branche des tuiles et briques du 30 novembre 2021 est modifié comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ; il prendra fin le 31 décembre 2026.

Il couvre les documents transmis à l'autorité administrative pour première homologation au plus tard le 31 décembre 2022. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services compétents et son extension sera demandée par la partie la plus diligente. »

Les autres stipulations de l'accord sur la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée au sein de la branche des tuiles et briques du 30 novembre 2021 demeurent inchangées.

#### **Article 4 | Durée de l'avenant**

L'échéance de cet avenant est fixée au 31 décembre 2026, tout comme l'accord sur la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée au sein de la branche des tuiles et briques du 30 novembre 2021 tel qu'amendé.

#### **Article 5 | Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'avenant et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

#### **Article 6 | Révision**

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires pendant une période correspondant à un cycle électoral, et est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et son avenant, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

#### **Article 7 | Dépôt, notification et extension de l'avenant**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 24 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 2 du 17 mai 2022**

à l'accord n° 46 du 7 février 2020  
relatif au dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2250912M

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 ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ont conclu le 7 février 2020, l'accord n° 46 relatif au dispositif Pro-A. Cet accord a été étendu par arrêté du 9 novembre 2020 (JO du 18 novembre 2020). Un avenant n° 1 à cet accord a été conclu le 18 mai 2021. Cet avenant a été étendu par arrêté du 17 septembre 2021 (JO du 24 septembre 2021).

Le secteur commerce connaît depuis plusieurs années des mutations structurelles fortes sous l'effet de la révolution numérique et des évolutions des modes de consommation et des attentes des clients. Dans ce cadre, les entreprises de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie sont ainsi amenées à repenser leurs organisations afin de s'adapter à ces évolutions du marché.

Les études de l'EDEC Commerce « Le digital dans les entreprises du commerce » et « Ingénierie de formation et pédagogie sur les métiers de demain » (communes à plusieurs branches du commerce), et la veille prospective menées par l'observatoire prospectif des métiers du commerce montrent que les compétences actuelles maîtrisées par certains salariés ne sont plus suffisantes pour faire face à ces évolutions structurelles des marchés sur l'ensemble des branches du commerce.



Afin d'assurer la pérennité de leurs emplois et de sécuriser leur parcours professionnel, la montée en compétences de ces salariés est nécessaire pour s'adapter à l'évolution des activités engendrées par ces mutations structurelles du marché. De cette montée en compétences dépendra la pérennité des entreprises de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie qui assurent un maillage économique territorial et offrent des emplois non délocalisables.

Les partenaires sociaux de la branche de l'horlogerie-bijouterie ont constaté la nécessité de mettre à jour la liste de certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, initiale.

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

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487, brochure JO 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

### **Article 2 | Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 mai 2021 à l'accord n° 46 du 7 février 2020 relatif au dispositif Pro-A et plus spécifiquement, l'annexe 1 de l'avenant n° 1 du 18 mai 2021.

### **Article 3 | Certifications visées**

Les partenaires sociaux dressent la liste des certifications éligibles à la Pro-A dans le cadre d'une annexe au présent avenant. Cette liste vient compléter la liste initiale fixée dans :

- l'avenant n° 1 du 18 mai 2021 à l'accord n° 46 du 7 février 2020 ;
- l'accord n° 46 du 7 février 2020.

L'annexe fait partie intégrante des dispositions du présent avenant.

### **Article 4 | Entrée en vigueur et durée**

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

### **Article 5 | Dépôt et extension**

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet avenant de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

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 6 | 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 18 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Certifications visées au jour de la signature de l'avenant du 17 mai 2022 relatif au dispositif Pro-A

Métiers	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
Data	Titre RNCP	Expert en sciences des données (MS)	35197	7
	Titre RNCP	Chef de projet en développement de solutions d'intelligence artificielle	35255	7
Logistique	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	3
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	34860	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	35144	4
	BTS	Gestion des transports et logistique associée	35400	5
	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	35896	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	35869	6
	Titre RNCP	Manager en achats et logistique	35441	7
Marketing, développement commercial, relations clients	Titre RNCP	Responsable marketing commerce et expérience client	35261	6
	Titre RNCP	Responsable Retail dans le luxe	35268	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	35540	6
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	35754	6
	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	35758	6
	Titre RNCP	Responsable marketing digital et publicité en ligne	35857	6
	Titre RNCP	Manager option retil ou wholesale	35199	7
	Titre RNCP	Manager commercial et marketing	35208	7
	Titre RNCP	Manager digital (MS)	35198	7

Métiers	Sanction	Libellé	N° fiche RNCP	Niveau
	Titre RNCP	Manager de la stratégie et de la performance commerciale	35894	7
	Titre RNCP	Manager de Business Unit	35961	7
	CAP	CAP employé de commerce multi-spécialités	34947	3
	Titre RNCP	Visual merchandiser	35088	6
	Titre RNCP	Responsable visual merchandiser	34790	6
	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	35010	3
	Titre RNCP	Manager de rayon	34558	5
	Titre RNCP	Responsable qualité, santé, sécurité, environnement	35862	6
	Titre RNCP	Manager des ressources humaines (MS)	35657	7
Qualité, sécurité, environnement	Titre RNCP	Webdesigner	35542	5
	Titre RNCP	Concepteur développeur d'applications web	35653	6
	Titre RNCP	Chef de projet multimédia	35582	7
	Titre RNCP			
Ressources humaines				
Ux designer				

La présente liste n'est pas exhaustive.

Une mise à jour de cette liste sera faite régulièrement par les membres de la CPNEFP (qui a reçu délégation à ce titre par les représentants de la CPNII de la branche du Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie). L'intégralité de la liste sera disponible sur le site de l'opérateur de compétences de la branche : l'Opccommerce via le lien suivant :

<https://www.lopcommerce.com/l-opcommerce/es-20-branches-professionnelles/commerce-de-detail-de-l-horlogerie-bijouterie/pro-a/>.

Convention collective

IDCC : **1564** | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Saône-et-Loire)**  
**(23 octobre 1989)**

(Étendue par arrêté du 30 juillet 1990,  
*Journal officiel* du 4 août 1990)

**Accord du 13 mai 2022**  
relatif au complément annuel de rémunération

NOR : ASET2250893M

IDCC : 1564

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

**UIMM Saône-et-Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FTM CGT ;**

**CFDT métallurgie Saône-et-Loire ;**

**CFE-CGC Bourgogne ;**

**FO métallurgie Saône-et-Loire,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont atta-

chés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Le constat partagé entre les partenaires sociaux territoriaux a fait apparaître des différences significatives au bénéfice des salariés couverts par la convention collective territoriale, à savoir les salariés relevant des futurs groupes d'emplois A à E (salariés non-cadres). Le présent accord intègre donc la sauvegarde au bénéfice de ces salariés d'un avantage qui ne figure pas dans les dispositions nationales s'agissant du complément annuel de rémunération.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective de la métallurgie de Saône-et-Loire, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

## **Article 2 | Salariés visés**

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie.

## **Article 3 | Complément annuel de rémunération à l'occasion des congés**

Les partenaires sociaux conviennent, pour préserver l'équilibre du dispositif conventionnel national tout en prenant en compte des différences significatives figurant dans la convention collective territoriale s'agissant des salariés non-cadres, d'attribuer un complément annuel de rémunération à l'occasion des congés dans les conditions suivantes :

Pour tenir compte des besoins particuliers des salariés mentionnés à l'article 2 à l'occasion de la prise effective de leur congé payé, les intéressés auront droit à un complément annuel de rémunération qui sera versé lors du départ pour leur congé principal.

Le montant de ce complément sera négocié chaque année avec les partenaires sociaux.

Celui-ci est fixé, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, à 441 €.

L'ancienneté, requise pour bénéficier de ce complément, est d'un an au 1<sup>er</sup> juin de l'année en cours.

Pour les salariés mentionnés à l'article 2 qui, dans la période de référence pour l'acquisition des congés payés, auraient eu des jours d'absence, le complément ci-dessus subira, de ce fait une réduction proportionnelle à la durée de celles de ces absences qui affectent la durée du congé légal.

S'il existe, dans l'entreprise, des primes qui, sous quelque dénomination que ce soit et quelle qu'en soit la périodicité, ont le même caractère de complément annuel, ces primes viendront en déduction – ou s'imputeront à due concurrence – du complément annuel visé aux précédents alinéas.

Exemples : prime de 13<sup>e</sup> mois, prime de Noël, prime semestrielle, prime de vacances...

## **Article 4 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 5 | Révision**

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

## **Article 6 | Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

## **Article 7 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

## **Article 8 | Entrée en vigueur de l'accord et extension**

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

## **Article 9 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 10 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

*Fait à Chalon-sur-Saône, le 13 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1564** | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Saône-et-Loire)**  
**(23 octobre 1989)**

(Étendue par arrêté du 30 juillet 1990,  
*Journal officiel* du 4 août 1990)

### **Avenant du 13 mai 2022**

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2250892M

IDCC : 1564

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

**UIMM Saône-et-Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT métallurgie Saône-et-Loire ;**

**CFE-CGC Bourgogne ;**

**FO métallurgie Saône-et-Loire,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie de Saône-et-Loire du 29 avril 1980 modifiée (IDCC 1564) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant**

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie de Saône-et-Loire du 29 avril 1980 modifiée (IDCC 1564), ses avenants, annexes, recueils et supports, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- accord du 29 avril 1980 complétant la convention collective des industries métallurgiques de Saône-et-Loire relatif aux garanties de fin de carrière des ouvriers et aux rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers et agents de maîtrise d'atelier ;
- avenant du 20 juin 1980 relatif à certaines catégories de mensuels ;
- avenant n° 90.01 du 31 mai 1990 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 90.02 du 31 mai 1990 relatif à la rémunération annuelle garantie ;
- avenant n° 91-01 du 25 janvier 1991 portant diverses mesures de qualification et classification ;
- avenant n° 91-01 du 23 mai 1991 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 91-02 du 23 mai 1991 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;
- avenant n° 92-01 du 5 mai 1992 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 92-02 du 5 mai 1992 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;
- avenant n° 93-01 du 4 mai 1993 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 93-02 du 4 mai 1993 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;
- avenant n° 94-01 du 4 mai 1994 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 95-01 du 4 mai 1995 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 95-02 du 4 mai 1995 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;
- accord à compter du 24 avril 1996 sur la participation aux frais des syndicats ;
- avenant n° 96-01 du 10 mai 1996 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 96-02 du 10 mai 1996 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;
- avenant n° 97-01 du 23 avril 1997 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 97-02 du 23 avril 1997 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;
- avenant n° 98-01 du 16 novembre 1998 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- avenant n° 98-02 du 16 novembre 1998 relatif aux rémunérations annuelles garanties ;
- avenant du 12 juin 2001 à la convention collective des industries métallurgiques de Saône-et-Loire du 21 juin 1995 ;
- avenant du 8 septembre 2003 relatif aux salaires ;
- avenant du 21 juin 2005 relatif aux salaires ;
- avenant du 24 juin 2008 relatif aux salaires ;
- avenant du 30 juin 2009 relatif aux salaires ;
- avenant du 28 juin 2010 relatif aux salaires ;
- avenant du 21 juin 2011 relatif aux mensuels ;
- avenant du 21 juin 2011 relatif aux salaires ;
- avenant du 3 avril 2012 relatif aux salaires ;
- avenant du 30 mai 2013 relatif aux salaires ;
- avenant du 23 mai 2014 relatif aux salaires ;
- avenant du 8 juin 2015 relatif aux salaires ;



- avenant du 23 mai 2018 relatif aux salaires ;
- avenant du 20 juin 2019 relatif aux salaires ;
- avenant du 17 juillet 2020 relatif aux salaires ;
- avenant du 9 juin 2021 relatif aux salaires ;
- avenant du 21 mars 2022 relatif aux salaires.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

## **Article 2 | Dispositions spécifiques à la protection sociale**

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant n'est pas applicable à l'article 30 *bis*, concernant la protection sociale et issu de l'avenant du 4 avril 2008 relatif au régime de prévoyance, de la convention collective territoriale de la métallurgie de Saône-et-Loire du 29 avril 1980 modifiée (IDCC 1564). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

## **Article 3 | Négociation d'accords autonomes territoriaux**

Conformément aux principes d'architecture de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 (titre II « Principes, philosophie et architecture du dispositif conventionnel de la branche »), et dans le respect des conditions définies par les accords nationaux de branche, les parties rappellent qu'il est possible de négocier et de conclure des accords autonomes au niveau territorial afin d'appliquer les dispositions conventionnelles nationales.

Toutefois, afin de garantir la cohérence et la lisibilité des différentes normes de branche, ces négociations devront être justifiées par la nécessité d'adapter localement des dispositions conventionnelles nationales et ne devront en aucun cas aboutir à susciter des concours de normes.

À cette fin, les négociateurs territoriaux concluent des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

## **Article 4 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 5 | Entrée en vigueur de l'avenant**

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

## **Article 6 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

## **Article 7 | Extension et stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant.

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.

*Fait à Chalon-sur-Saône, le 13 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1572 | **MÉTALLURGIE**

**(Charente)**

**(12 décembre 1989)**

*(Bulletin officiel n° 1990-6 bis)*

*(Étendue par arrêté du 29 octobre 1990,*

*Journal officiel du 1<sup>er</sup> novembre 1990)*

### **Avenant du 28 mars 2022**

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2250911M

IDCC : 1572

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

**UIMM Charente,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFDT métallurgie ;**

**FO métaux ;**

**CFE-CGC métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et devrait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

À compter de cette échéance, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Cette convention collective nationale préserve le cadre d'un dialogue social de proximité en prévoyant la possibilité de conclure des accords autonomes au niveau territorial afin d'appliquer, d'adapter ou de compléter les dispositions conventionnelles nationales pour tenir compte, le

cas échéant, des spécificités du territoire, dans le respect des principes, de la philosophie et de l'architecture du dispositif conventionnel de la branche définis au titre II de la convention collective nationale de la métallurgie et des conditions définies, le cas échéant, par les accords nationaux de branche.

Elle maintient également au niveau territorial la négociation de la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie de la Charente (IDCC 1572) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

### **Article 1<sup>er</sup> | *Objet de l'avenant***

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie de la Charente (IDCC 1572), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Ainsi les dispositions de la convention collective territoriale de la métallurgie de la Charente (IDCC 1572) restent applicables jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective de la métallurgie conclue le 7 février 2022.

### **Article 2 | *Durée***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 3 | *Entrée en vigueur de l'avenant***

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective du 7 février 2022 négociée au niveau national, soit en l'état actuel des dispositions le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### **Article 4 | *Formalités de publicité et de dépôt***

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Angoulême.

*Fait à Angoulême, le 28 mars 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130 | Convention collective nationale

IDCC : 1607 | **INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES  
ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES  
D'ENFANTS, MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

**Avenant n° 89 du 25 mai 2022**

relatif aux salaires minimaux conventionnels au 1<sup>er</sup> juin 2022

NOR : ASET2250913M

IDCC : 1607

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

**FJP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**FG FO construction ;**

**CFE-CGC métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les parties signataires du présent avenant rappellent qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour la fixation des salaires minima garantis définis à l'article 2 du présent avenant.

L'avenant s'applique par ailleurs conformément à l'avenant n° 32 du 10 juin 2009 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, rappelant que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La grille fixée à l'article 2 ci-dessous est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires indiquent enfin que, compte-tenu des typologies d'entreprises de la branche, le contenu du présent avenant ne justifiait pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 2

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

### Salaires minima conventionnels

(En euros.)

Coefficient	0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	15 ans	Grille de calcul ancienneté
115	1 666	1 689	1 712	1 734	1 757	1 780	759
118	1 673	1 696	1 719	1 742	1 765	1 787	763
123	1 680	1 704	1 727	1 751	1 774	1 798	786
130	1 687	1 712	1 736	1 761	1 785	1 810	818
138	1 696	1 722	1 747	1 773	1 798	1 824	854
143	1 704	1 730	1 757	1 783	1 809	1 835	876
155	1 716	1 744	1 772	1 800	1 827	1 855	929
170	1 757	1 787	1 817	1 847	1 877	1 907	1 000
180	1 812	1 843	1 875	1 906	1 938	1 969	1 046
190	1 855	1 888	1 920	1 953	1 986	2 018	1 088
200	1 918	1 952	1 986	2 020	2 054	2 088	1 135
212	1 998	2 034	2 069	2 105	2 141	2 177	1 191
220	2 040	2 077	2 114	2 150	2 187	2 224	1 227
255	2 270	2 312	2 353	2 395	2 436	2 478	1 387
290	2 504	2 550	2 597	2 643	2 689	2 735	1 543
310	2 634	2 683	2 732	2 781	2 830	2 879	1 636
330	2 756	2 808	2 859	2 911	2 963	3 015	1 724
370	3 371	3 428	3 485	3 543	3 600	3 657	1 907
440	3 451	3 518	3 585	3 651	3 718	3 785	2 225
480	3 717	3 789	3 861	3 934	4 006	4 078	2 406
520	3 980	4 058	4 135	4 213	4 291	4 368	2 588
560	4 244	4 327	4 410	4 493	4 576	4 659	2 769

## Article 3

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022.

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

*Fait à Paris, le 25 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282 | Convention collective nationale

IDCC : 1875 | **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**  
**(Personnel salarié)**

Brochure n° 3332 | Convention collective nationale

IDCC : 2564 | **VÉTÉRINAIRES**  
**(Praticiens salariés)**

**Avenant n° 82 du 9 juin 2022**  
relatif aux salaires minima et aux classifications

NOR : ASET2250876M

IDCC : 1875, 2564

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

**SNVEL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAACFE-CGC ;**

**FGACFD ;**

**FSPSSFO ;**

**FESSADUNSA,**

d'autre part,

il a été conclu ce qui suit :

**Préambule**

Suite à la revalorisation du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2022 et dans le cadre de la progression de l'inflation, les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'augmenter les coefficients des premières classifications de la branche. Ils ont décidé d'ajouter 3 points aux coefficients des salariés de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires, et 2 points de coefficients aux trois premiers échelons de la classification de la CCN des vétérinaires praticiens salariés.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de la classification des cabinets et cliniques vétérinaires**

Les coefficients des échelons de la classification prévue au sein de l'annexe I « Classification des emplois, définition des tâches » et l'annexe II « Salaires minima conventionnels » de la CCN

des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) sont supprimés et remplacés par les coefficients suivants :

- « – personnel de nettoyage et entretien des locaux (échelon 1) : coefficient 105 ;
- personnel d'accueil et de secrétariat (échelon 2) : coefficient 108 ;
- auxiliaire vétérinaire 3 (échelon 3) : coefficient 110 ;
- auxiliaire vétérinaire 4 (échelon 4) : coefficient 113 ;
- auxiliaire spécialisé vétérinaire (échelon 5) : coefficient 120. »

## **Article 2 | *Modification de la classification des vétérinaires praticiens salariés***

Les coefficients des trois premiers échelons de la classification prévue au sein du premier article « Rémunération des salariés non-cadres et cadres intégrés » de l'annexe II « Salaires minima conventionnels » de la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires, IDCC 1875) sont supprimés et remplacés par les coefficients suivants :

- « – échelon 1 (élève non cadre) : 132 ;
- échelon 2 (cadre débutant) : 152 ;
- échelon 3 (cadre confirmé A) : 182 ; »

Les coefficients des deux premiers échelons de la classification prévue au sein du deuxième article « 2. Rémunération des salariés cadres autonomes » de l'annexe II « Salaires minima conventionnels » de la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires, IDCC 1875) sont supprimés et remplacés par les coefficients suivants :

- « Échelon 2 (cadre débutant) : 2 184.
- Échelon 3 (cadre confirmé) : 2 616. »

## **Article 3 | *Date d'entrée en vigueur. Durée de l'accord***

Le présent avenant entre en vigueur impérativement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022. Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4 | *Extension du présent avenant. Publicité***

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 ; L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15 ; L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

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

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, compte tenu de la structuration de la branche vétérinaires dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 0,3 % des salariés (selon les données des DADS 2016), 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.

*Fait à Paris, le 9 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant n° 1 du 25 mai 2022**  
à l'avenant n° 32 du 17 décembre 2020  
relatif à l'activité partielle longue durée (APLD)

NOR : ASET2250901M

IDCC : 1909

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

**ADN Tourisme ;**

**FNGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'accord n° 32 a été conclu dans le cadre de l'article 53 de la loi du 17 juin 2020 et du décret du 30 juillet 2020, instituant le dispositif spécifique d'activité partielle dénommée activité réduite pour le maintien en emploi, destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Cet accord a été étendu par arrêté du 19 avril 2022.

La situation du tourisme étant encore incertaine, les partenaires sociaux ont expressément convenu de conclure le présent avenant dans le cadre du décret du 8 avril 2022 et de l'ordonnance du 13 avril 2022.

Dans le contexte spécifique de la propagation de l'épidémie du Covid-19 non encore régulée et de la guerre en Ukraine impactant tout le bloc Europe de l'est et les Balkans, le tourisme en France demeure fragile, sur l'ensemble des territoires.

En effet, compte tenu de l'ampleur mondiale de la pandémie et de la fermeture de frontières, le tourisme international s'est effondré, et les différents confinements imposés ajoutés à la limitation des déplacements résultant du contexte politique, laissent ont fragilisé et précarisé le tourisme national.

Dans ce contexte, le tourisme institutionnel se trouve confronté à une crise économique et sociale dont les partenaires sociaux, espèrent qu'elle sera temporaire, et souhaitent, par le présent accord, en limiter les effets et préserver les emplois.

Le présent avenant à l'accord n° 32 relatif à l'APLD s'inscrit dans ce dispositif.

## **Titre I<sup>er</sup> Dispositions générales**

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

**1.1.** Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme (IDCC 1909), quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

**1.2.** En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux structures de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les structures de la branche, quel que soit leur taille.

### **Article 2 | Durée de l'avenant et prise d'effet**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Il prend effet à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2022.

### **Article 3 | Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

### **Article 4 | Révision**

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

### **Article 5 | Commission de suivi et clause de revoyure**

**5.1.** La CPPNI assurera le suivi du dispositif prévu dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

**5.2.** Cette commission se réunira tous les 6 mois et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

**5.3.** Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai d'un an pour s'assurer de la correcte application de l'accord, et de son opportunité au regard des circonstances sanitaires et économiques. Ils pourront ainsi procéder à sa révision.

## **Article 6 | Dépôt et extension**

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Au surplus, la procédure de demande d'extension s'inscrit dans le cadre des dispositions légales et du décret relatif à la procédure d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de la Covid-19.

## **Titre II Activité partielle longue durée**

Les articles 9 et 12 sont modifiés comme suit :

### **« Article 9 | Réduction maximale de l'horaire de travail dans les structures**

**9.1.** La réduction de l'horaire de travail au titre de l'activité partielle de longue durée, ne peut être supérieur à 40 % de la durée légale du travail.

Toutefois, conformément à l'alinéa 2 de l'article 4 du décret du 30 juillet 2020, la limite prévue à l'alinéa précédent peut être dépassée, sans être supérieure à 50 % de la durée légale, dès lors que la situation particulière de la structure le justifie et sur décision de l'autorité administrative.

Constituent notamment des situations particulières justifiant une réduction supérieure à 40 %, une dégradation de la situation économique plus importante que les prévisions établies lors de la mise en place du dispositif, à la prise de nouvelles mesures restrictives de déplacement, fermeture de frontières, fermeture de lignes aériennes et/ou ferroviaires ou encore nouveau confinement.

**9.2.** Cette réduction d'activité s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dispositif prévu par le document unilatéral élaboré par l'employeur dans la limite d'une durée de 36 mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022.

La réduction d'horaires peut donc conduire à la suspension temporaire d'activité.

### **Article 12 | Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein des structures**

**12.1.** Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du dispositif prévu par le présent accord, élaborent un document précisant les conditions de mise en œuvre au niveau de la structure des stipulations du présent accord.

Il précise :

- le diagnostic de la situation économique et les perspectives d'activité dans la structure ;
- les activités et les catégories de salariés concernés ;

- la réduction maximale de l’horaire de travail ;
- la date et la durée de l’application du dispositif qui ne saurait excéder le 31 décembre 2022 ;
- les engagements en matière d’emplois et de formations professionnelle ;
- les modalités d’information des institutions représentatives du personnel au moins tous les trois mois.

**12.2.** Le document rédigé par l’employeur est ensuite transmis à l’autorité administrative, accompagné de l’avis préalable du CSE, par voie dématérialisée dans les conditions de l’article R. 5122-26 du code du travail, avant le 31 décembre 2022.

La procédure d’homologation s’applique en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement rédigé arrive à échéance. »

*Fait à Paris, le 25 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 36 du 25 mai 2022**  
relatif à la valeur du point

NOR : ASET2250904M

IDCC : 1909

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

**ADN Tourisme ;**

**FNGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux se sont réunis lors de différentes commissions paritaires pour négocier une évolution de la valeur du point d'indice et une modification de certains indices minima.

Ils réaffirment tous, par leur volonté d'aboutir au présent accord, leur attachement à la situation des salariés des organismes de tourisme qui s'avère délicate dans le contexte d'inflation du coût de la vie et de l'augmentation du Smic.

Les partenaires sociaux ont souhaité améliorer la grille salariale dans les plus brefs délais. Le présent accord sera donc applicable immédiatement.

C'est donc dans cet esprit de consensus général qu'a été établi le présent avenant à la convention collective nationale lors de la commission paritaire du 25 mai 2022.

Il convient à ce stade de préciser que lors des négociations, les partenaires sociaux ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre puisqu'un accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes a d'ores et déjà été mis en place.

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

Cet avenant est d'application directe et s'applique à toutes les structures relevant de la convention collective nationale des organismes de tourisme y compris à celles dont l'effectif est inférieur à 50 salariés.

## Article 2 | *Prise d'effet*

Le présent accord s'applique et prend effet dès le 1<sup>er</sup> juin 2022.

## Article 3 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 4 | *Adhésion*

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

## Article 5 | *Publication*

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont deux versions sur support papier signées des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## Article 6 | *Valeur du point d'indice*

Le point d'indice est porté de 1,15 € à 1,16 €.

## Article 7 | *Revalorisation de l'indice plancher de l'échelon 1*

L'indice du niveau 1.1 est porté de 1 400 points à 1 420 points.

## Article 8 | *Tableau des salaires minima*

Compte tenu de la revalorisation de la valeur du point, les salaires minima sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	Indice	Salaire correspondant (valeur du point 1,16)
1.1	1 420	1 647,20
1.2	1 460	1 693,60
1.3	1 520	1 763,20
2.1	1 579	1 831,64
2.2	1 719	1 994,04
2.3	1 829	2 121,64
2.4	2 169	2 516,04
3.1	2 429	2 817,64
3.2	2 829	3 281,64
3.3	3 379	3 919,64

Fait à Paris, le 25 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : 2098 | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE  
DU SECTEUR TERTIAIRE**

### **Avenant du 17 mai 2022**

relatif à la revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement

NOR : ASET2250898M

IDCC : 2098

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

**SNPA ;**

**SORAP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**F3C CFDT,**

d'autre part,

### **Préambule**

À l'occasion de la conclusion de l'avenant du 27 octobre 2014, les partenaires sociaux avaient rappelé leur attachement à l'ordonnancement juridique négocié au niveau de la branche professionnelle des prestataires de services au travers des accords du 13 février 2006 et du 10 mai 2010.

Le présent avenant est l'occasion de confirmer cet attachement à ce dispositif conventionnel étendu qui permet recourir, dans chacune des activités concernées, au CIDD et au CDII vu les usages constatés dans ces secteurs.

L'allocation spécifique de déplacement (dite ASD), objet du présent avenant qui la revalorise, fait partie des différentes garanties adéquates que présentent les accords concernés.

C'est dans le cadre de la renégociation annuelle du niveau de cette allocation, et après l'échec de la dernière négociation annuelle que les signataires ont convenu ce qui suit.

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

Le présent avenant a pour objet de modifier certaines dispositions de l'accord du 13 février 2006 et de l'accord du 10 mai 2010, modifiés par l'avenant du 27 octobre 2014, tous deux conclus dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services du secteur tertiaire.

Le champ d'application du présent avenant est ainsi identique à celui des accords susvisés qu'il complète et modifie.

## **Article 2 | Revalorisation de l'allocation spécifique de déplacement**

Il est rappelé que le montant actuellement en vigueur de l'allocation spécifique de déplacement, visée à l'article 4.3 de l'accord du 13 février 2006 et à l'article 4.4 de l'accord du 10 mai 2010 est de 0,245 € du kilomètre parcouru.

Au titre du présent avenant, le montant de cette allocation est porté à 0,28 € du kilomètre parcouru.

Il est enfin rappelé que le montant de l'allocation spécifique de déplacement est renégocié annuellement.

## **Article 3 | Dispositions générales**

### **Article 3.1 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il prend effet à compter du premier jour civil suivant son extension qui sera demandée au ministère compétent par les signataires.

### **Article 3.2 | Suivi, révision et dénonciation**

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI et, le cas échéant, en commission paritaire restreinte ou de suivi conformément aux dispositions en vigueur.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par la convention collective et par les accords susvisés.

### **Article 3.3 | Dépôt et extension**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

### **Article 3.4 | Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés**

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

### **Article 3.5 | Clause de rendez-vous**

Il est rappelé que l'allocation spécifique de déplacement fait l'objet, en principe, d'une négociation annuelle.

Eu égard au contexte conjoncturel et de manière plus favorable, vu les dates d'ouverture de la négociation et de signature du présent avenant, les parties signataires conviennent de se réunir dès le mois de janvier 2023 pour rediscuter du montant de l'allocation.

*Fait à Paris, le 17 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 23 juin 2022**

relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2250841M

IDCC : 2120

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

**AFB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**FSPBA CGT ;**

**CFTC banque ;**

**SNB CFE-CGC ;**

**FBA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Préambule**

Les banques ont depuis longtemps mis la formation professionnelle au cœur de leurs politiques sociales assurant ainsi la sécurisation des parcours professionnels et la promotion sociale.

Ainsi les banques forment chaque année près de 100 % de leurs salariés, à hauteur de 20 heures en moyenne. Elles investissent environ 4 % de leur masse salariale dans le cadre du plan de développement des compétences.

Elles ont aussi développé les actions d'apprentissage et de professionnalisation comme outils d'excellence en matière d'accès à l'emploi.

Ce mode pédagogique vertueux permet aux collaborateurs d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles en environnement de travail. Il a fait l'objet d'une réflexion approfondie entre les partenaires sociaux signataires du présent accord, avec pour principaux objectifs l'accompagnement des besoins en compétences des activités.

Ainsi, les parties signataires considèrent que le dispositif légal de la reconversion ou promotion par alternance Pro-A a pour objet de permettre aux salariés exposés à un risque d'obsoles-

cence de leurs compétences, de sécuriser leur parcours professionnel, changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle, par des actions de formations ou de validation des acquis de l'expérience<sup>[1]</sup>.

Elles rappellent que ce dispositif s'inscrit en complément d'autres outils tels que les actions de formation courtes du plan de développement des compétences, soit 3,5 millions d'heures en 2020, la formation diplômante continue et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les banques sont aujourd'hui confrontées à de nouveaux défis qui supposent une révision profonde de leurs modèles économiques. Ces mutations nécessitent, entre autres, une plus grande spécialisation par types de clientèle, un accroissement de la sécurité bancaire, une prise en compte accrue des risques systémiques, l'articulation de l'offre avec des services à distance, l'appréhension du cadre des néo-banques ou encore une prise en compte renforcée du respect des principes environnementaux et sociaux. Elles concernent tous les domaines d'activités tels que la relation client, l'informatique, la gestion des risques, les moyens de paiements, les activités de financement corporate, les fonctions supports...

Pour accompagner avec succès ces transformations bancaires, l'enjeu de formation des professionnels du secteur est essentiel et plus particulièrement pour les salariés dont la qualification est inférieure au grade de la licence, et pour lesquels les projets de reconversion ou promotion par alternance devront être favorisés et soutenus.

Il est rappelé, à cet égard, le rôle central de l'observatoire des métiers de la banque (OMB), qui exerce ses missions sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE), pour identifier les transformations des activités du secteur bancaire, les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers, les compétences et les qualifications, ainsi que les certifications professionnelles sanctionnant les compétences nécessaires pour répondre aux besoins des établissements bancaires et faire face à ces changements.

Les travaux menés par l'OMB montrent que la part des salariés qui ont un niveau de qualification inférieur à Bac + 3 reste significative au sein de la branche (44 % en 2020), et que parmi ceux-là, certains salariés sont particulièrement exposés au risque d'obsolescence de leurs compétences<sup>[2]</sup>.

L'identification des activités en déclin ou en transformation permet de cibler les métiers pour lesquels la reconversion ou la promotion par alternance devra être envisagée en priorité.

C'est en ce sens que le présent accord est conclu comme suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet et champ d'application**

La loi du 5 septembre 2018<sup>[3]</sup> a créé un nouveau dispositif en direction des salariés n'ayant pas atteint au jour de la signature de l'avenant à leur contrat de travail un niveau de qualification professionnelle déterminé, soit le Bac + 3 au jour de signature du présent accord, et dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (également désignée sous l'acronyme « Pro-A ») peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants, permettant une reconversion ou une promotion, activable, entre salariés et employeurs.

[1] Article L. 6321-1 du code du travail.

[2] Étude de l'observatoire des métiers de la banque, « Nouvelles compétences, transformation des métiers à horizon 2025 : réussir l'accompagnement au changement ».

[3] Loi n° 218-771, du 5 septembre 2018, pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le présent accord a notamment pour objet de fixer la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail.

Le champ d'application du présent accord correspond au champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000.

## **Article 2 | Mutations de l'activité et obsolescence des compétences**

Dans le cadre des études prospectives et des travaux réalisés à la demande des partenaires sociaux, et en particulier dans le cadre de l'enquête « Métiers en forte évolution dans le secteur bancaire présentant un risque d'obsolescence des compétences – Quelles certifications professionnelles pour y répondre ? » réalisée, entre avril et septembre 2021 par l'OMB, les partenaires sociaux ont constaté que les métiers de la branche font l'objet de profondes mutations, lesquelles entraînent des risques d'obsolescence des compétences.

En particulier, il est constaté que :

- l'évolution des technologies découlant de la transformation des activités bancaires, implique une automatisation des tâches entraînant leur disparition ou de très fortes mutations pour l'ensemble des métiers. Les études et analyses de l'OMB démontrent en effet que 74 % des Directions des systèmes informatique (DSI) du secteur gestion-finance font de cette automatisation des tâches une priorité, favorisée par l'émergence de l'intelligence artificielle. Les évolutions concernant la gestion et l'exploitation des données auront également des impacts sur de nombreux métiers tant dans les fonctions supports que dans les fonctions commerciales ;
- l'évolution des attentes de la clientèle et des nouveaux modes de consommation, notamment l'exigence accrue de personnalisation et de technicité, ainsi que l'apparition de nouveaux opérateurs exerçant exclusivement de façon distancielle et dématérialisée, imposent aux banques de faire évoluer les métiers de la relation client, impliquant une plus haute qualité d'expertise et une maîtrise de l'ensemble des canaux de communication ;
- la multiplication et la complexification de la réglementation bancaire, notamment sous l'influence des directives internationales et européennes inscrivent les métiers bancaires dans un contexte de forte évolutivité impliquant de nouvelles compétences et une spécialisation accrue des salariés.

Ces évolutions structurelles du secteur bancaire et financier génèrent par construction une forte évolutivité des emplois dans l'ensemble des domaines d'activité. Ainsi, si les métiers de la relation client sont les premiers touchés (clientèle privée, professionnelle, entreprise, institutionnelle), tant concernant la banque de détail que les services aux investisseurs et institutionnels, les métiers tels que « administratifs et comptables », du « traitement, suivi et contrôle des opérations bancaires et comptables courantes », des « back et middle office », du « contrôle périodique et permanent », des « risques », de la « conformité » de l'« informatique », des « ressources humaines », du « juridique et fiscalité »..., seront transformés pour répondre à ces nouvelles exigences, impliquant la disparition, la création de nouveaux emplois, ou leur transformation en profondeur.

Les parties signataires rappellent à cet égard leur volonté de prendre en compte la nécessité de sécuriser les parcours professionnels en permettant aux salariés qui n'auraient pas atteint un certain niveau de qualification professionnelle, de bénéficier d'une reconversion et/ou d'une promotion professionnelle par alternance, pour leur permettre d'occuper des emplois en disposant des compétences professionnelles adaptées à leurs mutations.

Dans cette perspective, les certifications professionnelles visées en annexe 1 du présent accord sont éligibles à la reconversion et/ou promotion par alternance car elles sont directement

destinées à répondre aux critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences qui en résultent.

Cette liste a également été enrichie par les certifications professionnelles faisant l'objet de contrats d'apprentissage, qui correspondent à des compétences répondant aux mutations actuelles de l'activité du secteur bancaire, et se conforment ainsi pleinement aux objectifs assignés à la reconversion ou promotion par alternance.

### **Article 3 | Mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance**

La reconversion ou promotion par l'alternance répond à la spécificité du secteur bancaire qui invite les salariés souhaitant s'inscrire dans une dynamique d'évolution de carrière, voire de métiers, à acquérir de nouvelles compétences par des mobilités fonctionnelles.

Elle se positionne comme un dispositif au service de la montée en compétence permettant une reconversion ou une promotion, activable pour et par les publics qui y sont éligibles. Elle participe à la reconnaissance, la validation et la transférabilité des compétences acquises en situation de travail.

#### **Article 3.1 | Bénéficiaires des actions permettant la reconversion ou promotion par alternance**

Les salariés éligibles à l'action de reconversion ou promotion par alternance sont tous ceux qui sont visés à l'article L. 6324-1 du code du travail<sup>[1]</sup>, et cela, quel que soit leur métier, dès lors qu'ils n'ont pas atteint le niveau de qualification professionnelle visé à l'article L. 6324-2 du code du travail, soit les salariés n'ayant pas atteint au jour de la signature de l'avenant à leur contrat de travail un niveau de qualification correspondant au grade de la licence.

#### **Article 3.2 | Durées de l'action de reconversion ou promotion par alternance et conditions de mise en œuvre**

La durée minimale de l'action de reconversion ou promotion par alternance est celle visée aux articles D. 6324-1 et L. 6325-11 du code du travail à l'exception des actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences, et de validation des acquis de l'expérience pour lesquelles cette durée n'est pas applicable.

Conformément à la législation en vigueur, les signataires du présent accord stipulent que la durée minimale de l'action de reconversion ou promotion par alternance pourra être allongée jusqu'à 24 mois, dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- lorsque la nature de la formation visant l'acquisition de diplômes ou titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) implique une durée supérieure à 12 mois ;
- la liste des diplômes et titres pouvant donner lieu à un allongement de la durée minimale de l'action de reconversion ou promotion par alternance figure en annexe 2 du présent accord ;
- lorsque le salarié a terminé sa formation initiale depuis 10 ans révolus à la date de l'entrée en formation ;
- lorsque le salarié bénéficie de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, ou d'une affectation de longue durée reconnue par la sécurité sociale, dont les salariés en situation de handicap.

[1] Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, et notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

Conformément à la législation en vigueur<sup>[1]</sup>, les signataires du présent accord stipulent que la durée de l'action de reconversion ou promotion par alternance pourra être portée à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes ayant conclu un contrat unique d'insertion.

### **Article 3.3 | Volume des enseignements généraux, professionnels et technologiques, et aménagements**

Lorsque l'action de reconversion ou de promotion par alternance prévoit des actions de formation associant des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées, lesdits enseignements sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de l'action de reconversion ou promotion par alternance prévue dans l'avenant au contrat de travail du salarié bénéficiant d'une action de reconversion ou de promotion par alternance, sans être inférieure à cent cinquante (150) heures.

Toutefois, en application des dispositions législatives et réglementaires, cette durée minimale pourra être portée au-delà du plafond de 25 % susvisé, dans la limite de 50 %, dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- lorsque la nature du titre ou du diplôme, enregistré au RNCP, visé par l'action de reconversion ou promotion par alternance l'exige. La liste des diplômes et titres pouvant donner lieu à un allongement de la durée des enseignements à 50 % de la durée totale de l'action de reconversion ou promotion par alternance figure en annexe 3 du présent accord ;
- lorsque le salarié a terminé sa formation initiale depuis 10 ans révolus, à la date de l'entrée en formation ;
- lorsque le salarié bénéficie de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail, ou d'une affectation de longue durée reconnue par la sécurité sociale ;
- lorsque l'action de reconversion ou de promotion par alternance a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle supérieure de deux niveaux<sup>[2]</sup>, par rapport au dernier diplôme (ou titre) obtenu par le salarié à la signature de l'avenant au contrat de travail.

### **Article 3.4 | Information du CSE et des salariés**

Le présent accord est applicable directement dans les entreprises après la publication de l'arrêté d'extension du ministère du travail.

#### **Article 3.4.1 | Information du CSE**

Le CSE est informé sur la mise en œuvre des actions de reconversion ou de promotion par alternance dans l'entreprise, en particulier à l'occasion des consultations prévues par le législateur en matière d'orientations stratégiques de l'entreprise, et de politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi. À cette occasion, l'entreprise identifie ses besoins et les métiers porteurs afin que les salariés puissent se projeter sur des métiers émergents ou en tension et être acteurs de leur avenir professionnel. Ces éléments sont communiqués à la

[1] Articles L. 6325-11 et L. 6325-1-1 du code du travail.

[2] Le niveau pris en compte est celui résultant de la nomenclature fixée par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

branche banque afin d'assurer un suivi centralisé. L'entreprise fixe les modalités de suivi de la mise en œuvre de la Pro-A.

### **Article 3.4.2 | Information des salariés**

Pour favoriser l'accès à la reconversion ou à la promotion par alternance, l'entreprise informe, par tout moyen, les salariés éligibles au dispositif de son existence et de son fonctionnement, cela peut notamment être le cas lors de l'entretien professionnel.

Les salariés éligibles à la Pro-A qui le souhaitent peuvent demander à avoir un entretien avec un membre des ressources humaines pour aborder leur situation professionnelle, leur parcours de carrière, et solliciter le cas échéant la mise en œuvre d'une action de reconversion ou promotion par alternance.

### **Article 3.5 | Modalité et déroulement de la reconversion ou promotion par alternance**

#### **Article 3.5.1 | Avenant au contrat de travail**

La mise en œuvre de la reconversion ou promotion par alternance donnera lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail selon les conditions et modalités prévues à l'article L. 6324-6 du code du travail. Cet avenant précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6325-5 du code du travail.

#### **Article 3.5.2 | Déroulement de la formation**

Les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent se dérouler en tout ou partie :

- pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ainsi que des avantages sociaux ;
- en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

Le salarié et l'entreprise fixent notamment le « programme de formation » en précisant ses objectifs, le calendrier et ses modalités d'organisation.

#### **Article 3.5.3 | Tutorat**

Pour chaque salarié qui effectue une action de formation dans le cadre d'une reconversion ou promotion par alternance, un tuteur sera choisi pour l'accompagner tout au long de son parcours, parmi les salariés qualifiés et volontaires. L'employeur s'assure que celui-ci a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Il adapte, si nécessaire, la charge de travail du salarié tuteur.

Les tuteurs devront justifier :

- soit de la même certification professionnelle que celle préparée par le salarié dans le cadre de la Pro-A ;
- soit d'une certification professionnelle en lien avec la certification visée et d'au moins deux ans d'expérience professionnelle dans le domaine d'activité ;
- soit d'au moins trois ans d'expérience professionnelle dans le domaine d'activité.

L'employeur veille à ce que le tuteur ait les compétences nécessaires à sa mission et que, le cas échéant, celui-ci bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission,



et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti ou au salarié et des diplômes ou qualifications qui les valident.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité de faire certifier les compétences tutorales, les signataires du présent accord encouragent les entreprises à favoriser cette certification des compétences tutorales. Une information sur les trois principales certifications tutorales sera faite sur le site Internet de l'AFB.

#### **Article 3.5.4 | Reconnaissance de l'engagement du salarié dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance**

Le salarié bénéficie de l'ensemble des mesures de reconnaissance des diplômes prévu par la convention collective et les accords de branche, ainsi que d'une priorité dans l'examen de sa candidature à une mobilité interne au sein de l'entreprise, sur un emploi correspondant aux compétences acquises dans le cadre de la promotion ou reconversion par alternance.

#### **Article 4 | Prise en charge des frais pédagogiques et de la rémunération du salarié**

Sur délibération de la CPNE, l'opérateur de compétences ATLAS finance les actions de formation de la reconversion ou promotion par alternance sur la base du niveau de prise en charge qu'elle a déterminé.

La rémunération, ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles du salarié en reconversion ou promotion par alternance sont prises en charge par l'opérateur de compétences selon les dispositions légales en vigueur.

Dans l'attente d'une délibération de la CPNE, le niveau de prise en charge de la Pro-A est de 3 000 € par action, 9 000 € dans le cadre de la Pro-A renforcée prévue par le plan de relance du gouvernement selon les dispositions légales en vigueur.

#### **Article 5 | Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance**

La liste des certifications professionnelles, actives au RNCP, éligibles à la reconversion ou promotion par alternance est établie en annexe du présent accord.

Les parties signataires rappellent également que les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, au sens des articles L. 6313-1 3° et L. 6411-1 et suivants du code du travail, ainsi que les actions permettant l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (CléA) sont éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

L'accès à un certain nombre de titres et diplômes bancaires de niveau 7 étant possible avec un niveau inférieur au niveau 6 par la VAP ou la VAE, la liste des certifications professionnelles inclus des certifications de niveau 7.

#### **Article 6 | Mise à jour de la liste et des critères de prise en charge**

Afin d'atteindre l'objectif d'adaptation des compétences des salariés avec les besoins des entreprises, et pour tenir compte de l'échéance, ainsi que du renouvellement de l'enregistrement des certifications professionnelles au RNCP, il est convenu de réexaminer autant que nécessaire en CPNE la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance pour envisager la mise à jour et décider de l'opportunité de l'actualiser dans le cadre d'un avenant au présent accord.

## **Article 7 | Suivi et révision de l'accord**

Le présent accord fera l'objet d'un suivi biennal dans le cadre de la CPNE.

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les parties conviennent que toutes évolutions des dispositions légales citées dans l'accord notamment celles ayant trait aux différents seuils d'éligibilité, de mise en œuvre ou de niveau de diplôme s'appliquent de plein droit sans qu'il soit nécessaire d'engager la négociation d'un avenant.

## **Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## **Article 9 | Durée, entrée en vigueur et formalités**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 10 | Formalités et extension**

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

*Fait à Paris, le 23 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe 1

### Liste des diplômes et certifications éligibles à la promotion ou à la reconversion par l'alternance (Pro-A)

#	Intitulé de la certification	Code RNCP Niveau
1	BTS banque, conseiller de clientèle (particuliers)	RNCP1174 Niveau 5
2	Chargé(e) d'activités bancaires et/ou assurantielles	RNCP19251 Niveau 5
3	Attaché(e) commercial(e)	RNCP36022 Niveau 5
4	DEUST – Banques, organismes financiers et de prévoyance	RNCP2872 Niveau 5
5	DEUST – Commercialisation de produits financiers	RNCP2883 Niveau 5
6	Chargé(e) de clientèle	RNCP34809 Niveau 5
7	BTS assurance	RNCP35473 Niveau 5
8	Conseiller bancaire clientèle de professionnels	RNCP11651 Niveau 6
9	DIPLOVIS – Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel	RNCP16286 Niveau 6
10	Licence professionnelle – Commercialisation de produits et de services	RNCP29631 Niveau 6
11	Licence professionnelle – Assurance, banque, finance : chargé de clientèle (fiche nationale)	RNCP30181 Niveau 6
12	Licence professionnelle – Assurance, banque, finance : support opérationnel	RNCP34025 Niveau 6
13	Chargé(e) de clientèles en assurance et banque	RNCP34478 Niveau 6
14	Conseiller multicanal de clientèle particuliers en banque et assurance	RNCP34566 Niveau 6
15	Conseiller financier de clientèle professionnelle	RNCP34782 Niveau 6
16	Conseiller clientèle des particuliers en banque et assurance	RNCP35538 Niveau 6

#	Intitulé de la certification	Code RNCP Niveau
17	BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP35375 Niveau 6
18	Conseiller patrimonial agence	RNCP 21730 Niveau 6
19	Conseiller de clientèle omnicanal	RNCP 35442 Niveau 6
20	Responsable d'activités bancaires	RNCP34017 Niveau 7
21	Expert en gestion de patrimoine	RNCP 35452 Niveau 7
22	Responsable conformité	RNCP 35963 Niveau 7
23	Master monnaie banque finance assurance (fiche nationale)	RNCP 34034 Niveau 7
24	Master finance (fiche nationale)	RNCP32159 Niveau 7
25	Master gestion de patrimoine (fiche nationale)	RNCP34082 Niveau 7
26	Master informatique (fiche nationale)	RNCP34126 Niveau 7
27	Expert en gestion de patrimoine	RNCP36498 Niveau 7
28	Expert en gestion de patrimoine	RNCP36074 Niveau 7
29	Conseiller clientèle des professionnels agriculteurs	RNCP 35965 Niveau 6
30	Conseiller gestionnaire bancassurance clientèle des particuliers	RNCP35964 Niveau 6
21	Licence gestion (fiche nationale)	RNCP24426 Niveau 6
32	Licence informatique (fiche nationale)	RNCP24514 Niveau 6
33	Diplôme de comptabilité et gestion (DCG)	RNCP4875 Niveau 6
34	Conseiller financier	RNCP31924 Niveau 6
35	Responsable de développement commercial (option banque assurance)	RNCP36395 Niveau 6

#	Intitulé de la certification	Code RNCP Niveau
36	CQP chargé d'affaires entreprises	RNCP34763 Niveau 6
37	CQP chargé de clientèle de professionnels	RNCP31919 Niveau 6
38	Expert en conseil patrimonial	RNCP 31912 Niveau 7
39	Expert en optimisation et transmission du patrimoine	RNCP21777 Niveau 7

## Annexe 2

La liste des diplômes et titres pouvant donner lieu à un allongement de la durée minimale de l'action de reconversion ou promotion par alternance

#	Intitulé de la certification	Code RNCP Niveau
40	BTS banque, conseiller de clientèle (particuliers)	RNCP1174 Niveau 5
41	Chargé(e) d'activités bancaires et/ou assurantielles	RNCP19251 Niveau 5
42	DEUST – Banques, organismes financiers et de prévoyance	RNCP2872 Niveau 5
43	DEUST – Commercialisation de produits financiers	RNCP2883 Niveau 5
44	BTS assurance	RNCP35473 Niveau 5
45	Conseiller bancaire clientèle de professionnels	RNCP11651 Niveau 6
46	DIPLOVIS – Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel	RNCP16286 Niveau 6
47	Conseiller multicanal de clientèle particuliers en banque et assurance	RNCP34566 Niveau 6
48	BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP35375 Niveau 6
49	Conseiller patrimonial agence	RNCP21730 Niveau 6
50	Responsable d'activités bancaires	RNCP34017 Niveau 7
51	Master monnaie banque finance assurance (fiche nationale)	RNCP34034 Niveau 7
52	Master finance (fiche nationale)	RNCP32159 Niveau 7
53	Master gestion de patrimoine (fiche nationale)	RNCP34082 Niveau 7
54	Master informatique (fiche nationale)	RNCP34126 Niveau 7
55	Conseiller gestionnaire bancassurance clientèle des particuliers	RNCP35964 Niveau 6

#	Intitulé de la certification	Code RNCP Niveau
56	Licence informatique (fiche nationale)	RNCP24514 Niveau 6
57	Diplôme de comptabilité et gestion (DCG)	RNCP4875 Niveau 6
58	Conseiller financier	RNCP31924 Niveau 6
59	Responsable de développement commercial (option banque assurance)	RNCP36395 Niveau 6

## Annexe 3

### Diplômes et titres pouvant donner lieu à un allongement de la durée des enseignements à 50 % de la durée totale de l'action

#	Intitulé de la Certification	Code RNCP Niveau
60	BTS banque, conseiller de clientèle (particuliers)	RNCP1174 Niveau 5
61	Chargé(e) d'activités bancaires et/ou assurantielles	RNCP19251 Niveau 5
62	Attaché(e) commercial(e)	RNCP36022 Niveau 5
63	DEUST – Banques, organismes financiers et de prévoyance	RNCP2872 Niveau 5
64	DEUST – Commercialisation de produits financiers	RNCP2883 Niveau 5
65	Chargé(e) de clientèle	RNCP34809 Niveau 5
66	BTS assurance	RNCP35473 Niveau 5
67	Conseiller bancaire clientèle de professionnels	RNCP11651 Niveau 6
68	DIPLOVIS – Diplôme d'études supérieures en commerce et management opérationnel	RNCP16286 Niveau 6
69	Licence professionnelle – Commercialisation de produits et de services	RNCP29631 Niveau 6
70	Licence professionnelle – Assurance, banque, finance : chargé de clientèle (fiche nationale)	RNCP30181 Niveau 6
71	Licence professionnelle – Assurance, banque, finance : support opérationnel	RNCP34025 Niveau 6
72	Chargé(e) de clientèles en assurance et banque	RNCP34478 Niveau 6
73	Conseiller Multicanal de clientèle particuliers en banque et assurance	RNCP34566 Niveau 6
74	BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière	RNCP35375 Niveau 6
75	Conseiller de clientèle omnicanal	RNCP35442 Niveau 6

#	Intitulé de la Certification	Code RNCP Niveau
76	Responsable d'activités bancaires	RNCP34017 Niveau 7
77	Master monnaie banque finance assurance (fiche nationale)	RNCP34034 Niveau 7
78	Master finance (fiche nationale)	RNCP32159 Niveau 7
79	Master gestion de patrimoine (fiche nationale)	RNCP34082 Niveau 7
80	Master informatique (fiche nationale)	RNCP34126 Niveau 7
81	Expert en gestion de patrimoine	RNCP36498 Niveau 7
82	Expert en gestion de patrimoine	RNCP36074 Niveau 7
83	Licence gestion (fiche nationale)	RNCP24426 Niveau 6
84	Licence informatique (fiche nationale)	RNCP24514 Niveau 6
85	Diplôme de comptabilité et gestion (DCG)	RNCP4875 Niveau 6
86	Conseiller financier	RNCP31924 Niveau 6
87	Responsable de développement commercial (option banque assurance)	RNCP36395 Niveau 6

**Avenant du 7 juin 2022**  
relatif aux rémunérations minimales garanties

NOR : ASET2250908M

IDCC : 2156

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

**UCV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFDT services,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et des magasins populaires se sont réunis pour négocier sur les rémunérations minimales garanties au titre de l'année 2022. À l'issue des négociations, ils conviennent des dispositions ci-après.

La présent avenant annule et remplace les accords de 10 juillet 2009 et 18 juin 2014 ayant le même objet.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires du 30 juin 2000.

**Article 2 | Rémunérations minimales garanties**

Des rémunérations minimales mensuelles et annuelles garanties sont instituées pour tous les niveaux de la grille de classification.

Les rémunérations minimales sont fixées par le barème ci-dessous.



## Barème des rémunérations minimales garanties (RMG)

Niveau	Échelon	RMG mensuelle	RMG annuelle
Employés			
I	1	1 645,58 €	20 570 €
	2	1 646 €	20 579 €
II	1	1 651 €	20 635 €
	2	1 662 €	20 778 €
III	1	1 674 €	20 920 €
	2	1 679 €	20 991 €
IV	1	1 708 €	21 347 €
	2	1 765 €	22 059 €
Agents de maîtrise			
V		1 913 €	23 909 €
Cadres			
VI		2 300 €	30 449 €
VII		2 983 €	39 494 €
VIII		3 928 €	52 005 €

Ce barème s'applique aux salariés employés à temps complet sur la base de la durée légale du travail.

Dans le cas d'entrée ou de départ de l'entreprise et/ou de suspension du contrat de travail, les rémunérations minimales sont recalculées en fonction des règles légales et des règles propres à chaque entreprise.

Pour la détermination des rémunérations minimales garanties (RMG), les primes ayant le caractère de remboursement de frais, la prime de transport et la rémunération des heures supplémentaires, de même que les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation ainsi que la prime d'ancienneté visée à l'article 14-1 de la convention collective ne sont pas prises en compte dans les rémunérations minimales.

Les rémunérations minimales des salariés employés à temps partiel sont égales à autant de tantièmes des rémunérations minimales des salariés à temps complet de même niveau que la durée hebdomadaire moyenne prévue par leur contrat de travail comporte d'heures.

La rémunération des heures complémentaires, éventuellement effectuées, n'est pas prise en compte dans les rémunérations minimales des salariés à temps partiel, définies comme indiqué ci-dessus.

### Article 3 | Niveau des majorations de salaire à l'expérience

Des majorations de salaires prenant en considération l'expérience et la qualité du travail sont prévues à l'article 14-2 de la convention collective, qui stipule :

« Les acquis d'expérience résultant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de même qualification seront pris en compte dans la rémunération des employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux de la classification professionnelle par des majorations de salaire instituées dans les grilles de salaire des entreprises.

Les employés qui occupent un emploi classé dans l'un de ces 3 niveaux bénéficieront de la première majoration de salaire au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification, de la seconde au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification et de la troisième au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

Ces majorations de salaire à l'expérience seront calculées sur la base du 1<sup>er</sup> échelon du niveau dans lequel est classé l'emploi occupé par les salariés concernés. Leur niveau sera fixé au niveau de la branche, lors de la négociation annuelle sur les garanties minimales de rémunération.

Le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas à ceux des employés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté. Toutefois, les employés des grands magasins et des magasins populaires qui occupent les emplois mentionnés ci-dessus, et pour lesquels l'application des majorations de salaire instituées selon les dispositions du présent article deviendrait plus avantageuse que le maintien du bénéfice de la prime d'ancienneté, pourront demander à en bénéficier, en renonçant à la prime d'ancienneté.

En outre, le bénéfice de ces majorations de salaire ne s'appliquera pas aux employés des grands magasins et des magasins populaires qui appliquent une disposition ayant pour effet la revalorisation systématique du salaire mensuel de base de tout employé n'ayant pas bénéficié d'augmentation salariale depuis 3 ans. Dans ce cas, la revalorisation systématique devra être au moins égale aux majorations de salaire visées au présent article. »

Les majorations de salaire, instituées par l'article 14-2 précité pour les employés qui occupent des emplois classés dans les trois premiers niveaux (I, II ou III) de la classification professionnelle, ne peuvent être inférieures à :

- 1 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la première majoration au plus tard après 5 ans d'expérience dans la même qualification ;
- 2 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la deuxième majoration au plus tard après 10 ans d'expérience dans la même qualification ;
- 3 % des rémunérations minimales du premier échelon du niveau concerné pour la troisième majoration au plus tard après 15 ans d'expérience dans la même qualification.

#### **Article 4 | Définition des salaires minima hiérarchiques**

Conformément à la décision du Conseil d'État du 7 octobre 2021 (n° 433053) les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont définis ici par les rémunérations minimales garanties auxquelles s'ajoute, le cas échéant, la prime d'ancienneté prévue à l'article 14-1 de la convention collective.

#### **Article 5 | Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-1 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ». Elles rappellent qu'il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

#### **Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés**

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

#### **Article 7 | Application**

Le présent accord est applicable à compter du premier jour du mois civil qui suit son dépôt.

Les parties signataires conviennent de se réunir au cours du 4<sup>e</sup> trimestre 2022 pour entamer les négociations sur les salaires au titre de l'année 2023 et, en cas de réévaluation anticipée du Smic, dans le mois qui suit sa publication au *Journal officiel*.

#### **Article 8 | Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition, il sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions législatives en vigueur. Un exemplaire sera communiqué au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent accord auprès du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions du code du travail, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir.

*Fait à Paris, le 7 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3336 | Convention collective nationale

IDCC : 2583 | **SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES  
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

**Accord national du 12 avril 2022**

relatif à la diversité et à l'égalité des chances

NOR : ASET2250846M

IDCC : 2583

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

**ASFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**FEETS FO ;**

**UNSA autoroutes,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité sont autant de sujets de société qui appellent l'implication de l'ensemble des acteurs de la branche par leurs contributions à des actions qu'il apparaît indispensable de mener.

Dans la lutte contre les discriminations, directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant des critères reconnus par la loi (âge, sexe, handicap...), les parties signataires du présent accord considèrent que celui-ci, qui vient conforter et enrichir un certain nombre de dispositions déjà inscrites dans la convention collective nationale de branche, doit constituer une contribution réelle et efficace, ainsi qu'une volonté affichée de confirmer que la diversité est une réalité qu'il convient de prendre en compte et de valoriser au niveau de la branche et de ses entreprises.

Qu'il s'agisse de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation professionnelle, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ses composantes de la vie au travail sans discrimination, étant toutefois entendu que la législation en vigueur ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à des critères objectifs.

Au-delà des dispositifs législatifs existants et des principes éthiques constituant le fondement de la démarche de responsabilité sociale des entreprises et de lutte contre l'ensemble des discriminations, la promotion de la diversité et de l'égalité de traitement au sein des entreprises de la branche relève avant tout de la prise de conscience et de l'implication de chacun des acteurs et partenaires concernés. De manière générale, les entreprises de la branche s'engagent à garantir l'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle.

Elle relève également de la volonté politique de tous ces acteurs et partenaires de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

À ce titre, les entreprises de la branche doivent se mettre en situation d'accueillir toutes les compétences nécessaires à leur activité. Les parties signataires du présent accord entendent en faire ainsi une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

Avec ce quatrième accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances, les entreprises de la branche ont la volonté de poursuivre et de maintenir les actions engagées dans les accords précédents dont :

- la mise à profit de l'expérience acquise pour renforcer les dispositions en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les salariés ;
- la place donnée aux salariés en situation de handicap et aux seniors.

Dans ce quatrième volet, les parties signataires souhaitent apporter au secteur autoroutier au-delà de l'inclusion une attention particulière aux jeunes. Dans ce cadre, la branche a signé le 21 juin 2021 un avenant relatif à l'accord relatif à la formation professionnelle du 20 novembre 2019 permettant d'étendre la durée du contrat de professionnalisation. En effet, dans un contexte où la situation de l'emploi des jeunes est difficile, du fait notamment de la crise Covid-19, les parties signataires souhaitent faciliter l'insertion durable des jeunes, favoriser leur embauche tout en maintenant l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences essentielles à la compétitivité des entreprises de la branche.

Enfin, les parties signataires souhaitent rappeler que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure notamment le calcul d'un index de l'égalité femmes/hommes, la désignation par l'employeur d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés, ainsi que la désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein du CSE.

Les indicateurs relatifs à la diversité et à l'égalité des chances dans les entreprises de la branche ont été présentés à la commission de suivi de l'accord national de branche relatif à la diversité et à l'égalité des chances le 30 mars 2022. Lors de cette réunion, la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi a été analysée.

Les parties signataires de l'accord constatent qu'une large majorité des entreprises de la branche a plus de cinquante salariés et prennent acte de ce que la situation des entreprises de moins de cinquante salariés ne nécessite pas de dispositions particulières ni de stipulations spécifiques relatives à la diversité et à l'égalité des chances.

En conséquence, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui constituent un engagement explicite en faveur de la non-discrimination, de la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité des salariés de la branche.

Dans un souci de simplification de rédaction du présent accord, l'écriture inclusive n'a pas été utilisée.

Les parties signataires réaffirment néanmoins leur soutien à la parité et à l'égalité en faveur de tous les salariés quel que soit leur sexe ou tout autre critère de discrimination défini par la loi et relevant d'une situation par cette dernière.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

## **Article 2 | Principes directeurs et modalités communes**

### **a) Principes**

Le présent accord repose sur l'engagement de développer l'égalité de traitement, l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle de tous les profils de salariés, quels que soient, en l'état actuel de la loi :

- l'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre (le genre auquel s'identifie une personne, qu'il corresponde ou non au sexe indiqué sur les registres de l'état-civil<sup>[1]</sup>) ;
- l'âge ;
- la situation de famille ou de grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- l'appartenance ou la non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, ou une prétendue race ;
- les opinions politiques ;
- l'exercice d'un mandat électif ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;
- le nom de famille ;
- l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap ;
- le lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire ;
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

### **b) Engagement des entreprises et poursuite de la mobilisation des acteurs**

L'engagement des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite de cette politique volontariste et dynamique destinée à continuer de faire évoluer les comportements au quotidien dans ces entreprises. C'est par leur implication et leur détermination que cette politique pourra continuer de se déployer avec efficacité.

Ce déploiement passe notamment par une démarche toujours plus régulière et soutenue de communication en direction des salariés.

[1] Décision du Conseil constitutionnel n° 2016-745 DC du 26 janvier 2017.

### c) Sensibilisation de l'ensemble des salariés

La sensibilisation permanente des cadres dirigeants, des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations est nécessaire à toute démarche de changement et doit permettre de continuer à prendre conscience des points sur lesquels chacun peut agir.

Cette sensibilisation doit permettre de continuer à lever les obstacles existants afin de mobiliser toujours plus l'ensemble des acteurs des entreprises. À ce titre, l'implication des instances représentatives du personnel est un facteur de réussite important : dans ce cadre doit être mis en place un espace de dialogue social approprié, en liaison avec les organisations syndicales représentatives et les représentants du personnel.

Les parties signataires conviennent que la formation initiale ou l'expérience professionnelle antérieure des salariés soit complétée par une information et/ou une sensibilisation et/ou une formation intégrant les problématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

### d) Conditions d'accès à l'emploi

Dans le cadre de leur politique de recrutement, les entreprises de la branche veillent à intégrer des profils variés en termes d'expérience professionnelle, de formation initiale, de culture, d'origine, de sexe, d'âge et de situation vis-à-vis du handicap, et à ce titre, à diversifier leurs canaux et leurs moyens de recrutement. Par ailleurs, les entreprises de la branche portent à la connaissance de leur personnel les offres d'emploi disponibles.

Ces principes se déclinent selon les deux axes suivants :

- la prise en compte de la diversité des expériences professionnelles, des niveaux de formation initiale, de la mixité des âges, des sexes et de la situation des personnes vis-à-vis du handicap.

Compte tenu des différents métiers existants dans les entreprises de la branche, les embauches effectuées dans ces entreprises doivent être réalisées sur la base de compétences appropriées aux emplois proposés et d'une variété de formations initiales.

Par ailleurs, les entreprises réaffirment leur volonté de favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap en adéquation avec leurs besoins en emploi quel que soit le niveau de qualification requis ;

- la garantie de l'objectivité des processus de recrutement.

Chaque entreprise met en place, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toutes formes de discriminations et visant à une diversification des sources de recrutement. Chaque entreprise doit s'assurer de la bonne application de ces procédures.

Afin de garantir des recrutements basés sur les seules compétences, les aptitudes, l'expérience et d'assurer une égalité de traitement, les entreprises s'attachent à utiliser des méthodes objectives de sélection notamment :

- en veillant à ce que les libellés de postes soient non discriminatoires ;
- en appliquant des critères objectifs de recrutement ; les capacités des candidats à occuper les postes à pourvoir étant appréciées objectivement sur l'expérience et les compétences professionnelles. Ces dernières, définies en termes de savoirs, savoir être et savoir-faire, ne sont pas exclusives du nombre d'années d'expérience ;
- en traitant les informations collectées en toute objectivité ; à ce titre, les données répertoriées lors des différentes étapes du recrutement ne doivent comporter aucun commen-

taire discriminatoire et ont pour seul objectif d'apprécier les compétences et les capacités du candidat.

Dans ce cadre, les entreprises de la branche sont invitées à développer des partenariats avec des organismes institutionnels tels que Pôle emploi, les missions locales, ou encore l'Agefiph pour les salariés en situation de handicap. Des démarches de recrutement volontaristes en collaboration avec des acteurs externes spécialisés dans la diversité et l'égalité des chances peuvent être mises en place.

#### **e) Démarches de maintien en emploi**

Les parties signataires soulignent l'importance du maintien en emploi des salariés de la branche.

Afin d'accompagner pleinement les salariés, les entreprises de la branche utilisent les nouvelles dispositions de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Ces nouveaux leviers permettent de favoriser ce maintien en emploi des salariés atteints d'un problème de santé ou d'un handicap, d'accompagner les salariés avec des actions d'accompagnement de la prévention et de la désinsertion professionnelle mises en place par la CPAM et la CARSAT.

Les entreprises de la branche étudient les contre-indications aux postes, les inaptitudes formulées et en coordination avec la CPAM pourront proposer un essai encadré ou une convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE). La convention de rééducation professionnelle en entreprise mise en place à l'issue de l'arrêt de travail est un outil de formation pour faciliter le retour à l'emploi des salariés.

#### **f) Temps partiel**

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées en priorité.

Par ailleurs les entreprises sont invitées à examiner, en concertation avec les représentants du personnel ou les organisations syndicales, les modalités susceptibles de favoriser le travail à temps partiel choisi.

#### **g) Mise en œuvre de moyens**

■ Dans les entreprises de la branche les moyens suivants sont mis en œuvre :

- l'allocation de ressources pour soutenir cette démarche (formation, communication, etc.) ;
- le choix des prestataires de services « ressources humaines » (cabinets de recrutement, organismes de formation, etc.) se fait notamment en fonction de leur implication et des garanties qu'ils présentent pour assurer l'égalité des chances.



■ Dans les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus, le moyen suivant est mis en œuvre :

La désignation d'un « correspondant égalité des chances » chargé par le chef d'entreprise de suivre la mise en œuvre de cette politique. En charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière et en particulier aux actions d'information. Une formation lui permettant, le cas échéant, d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission lui sera proposée.

#### **h) Formation professionnelle**

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement économique et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique ressources humaines de la branche. À cet effet, un accord national de branche relatif à la formation professionnelle signé le 20 novembre 2019 rappelle le principe d'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Compte tenu de l'importance de la place tenue par la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

En conséquence, les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

#### **i) Accès des salariés à des postes de responsabilité**

Pour favoriser l'accès des salariés à des postes de responsabilité, les entreprises recherchent des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management.

#### **j) Évaluation des dispositifs**

Les entreprises de la branche employant 300 salariés et plus mettent en œuvre des dispositifs d'évaluation de leurs politiques de diversité et d'égalité des chances qui peuvent prendre notamment la forme d'audits par des cabinets extérieurs et/ou l'obtention du label diversité tel que défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **k) Institutions représentatives du personnel et organisations syndicales**

Les parties signataires du présent accord veillent au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives aux rôles respectifs des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de salariés ainsi que des modalités définies dans l'alinéa 3 de l'article L. 2141-5 du code du travail.

Les modalités d'information des représentants du personnel et des organisations syndicales sur la mise en œuvre des dispositions conventionnelles en matière de diversité et d'égalité des chances sont définies en entreprise.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés et les employeurs de la branche affirment leur volonté partagée de veiller, lors de la conclusion des protocoles d'accord préélectoraux, au respect des principes énoncés dans le présent accord.

### a) Recrutement

#### Principes

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un élément essentiel de mixité dans les emplois.

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Ainsi, les entreprises de la branche restent attentives à tenir un équilibre entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la population du secteur autoroutier tout en veillant à la mixité des emplois en excluant toutes images stéréotypées du métier.

#### Modalités

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience du candidat.

Dans cet esprit, les offres d'emploi doivent être rédigées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, expériences et compétences comparables, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences. Les offres d'emploi ne doivent pas comporter de formulation susceptible de décourager les femmes ou les hommes à postuler aux postes proposés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, non-tenues de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur fournit tous les 3 ans aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) le nombre de recrutements réalisés, par sexe et type de contrat. En cas de déséquilibre important, les membres de la délégation du personnel du CSE en étudient les raisons et peuvent formuler des propositions d'actions visant à le réduire. Dans les autres entreprises, la part des femmes parmi les candidats retenus doit chercher autant que faire se peut, à profils équivalents, à correspondre à la proportion des femmes parmi les candidats au poste.

Afin de renforcer la mixité, une attention particulière est portée aux métiers et catégories professionnelles pour lesquels un déséquilibre structurel est constaté. À ce titre, les caractéristiques de certains métiers et leur cadre de travail sont pris en compte afin de remédier à ce déséquilibre. Des actions sont conduites afin de permettre l'accès des femmes aux postes réputés masculins comme celui des hommes aux postes réputés féminins, notamment l'aménagement des postes (matériels, locaux...), le renforcement des formations aux métiers techniques, et des actions de sensibilisation auprès des écoles et des établissements de formation.

Les entreprises se fixent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grandes filières d'activité et sensibilisent les managers dans le cadre de leurs actions de recrutement sur l'obligation d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

### b) Formation professionnelle

Les parties signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le déroulement de leur carrière.

À ce titre, les entreprises de la branche intègrent dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail.

L'entretien professionnel, différent de l'entretien d'appréciation annuel, doit être réalisé tous les deux ans et a également pour but de mieux préparer, notamment par le biais de la formation, les départ et retour d'absences dites de longue durée, comme le congé de maternité, le congé parental d'éducation, de soutien familial, de solidarité familiale, d'adoption, de congé de proche aidant, le congé sabbatique, l'arrêt longue maladie, le congé parental à temps partiel.

Par ailleurs, selon les dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail, lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

De façon générale, les entreprises s'assurent que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

### c) Promotion et mobilité

#### Principes

Au-delà de la mixité dans les politiques de recrutement, une véritable politique de mixité dans les emplois implique que les femmes puissent avoir, à compétences équivalentes, les mêmes parcours professionnels que les hommes et les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, quel qu'en soit le niveau.

Les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier d'une affectation sans discrimination.

À cet égard, une attention particulière est portée aux postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès, en veillant à ce qu'à compétences, expériences et profils équivalents, aucune nomination ne soit faite en fonction du sexe du salarié, notamment sur les postes à responsabilités.

#### Modalités

Les entreprises doivent en particulier examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient objectivement de nature à écarter les femmes de leur accès, alors même qu'elles disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder.

De la même façon, elles s'attachent à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas, au sein d'une même fonction, un facteur de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion.

Elles veillent en outre à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexuée.

Par ailleurs, elles sont attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière.

S'agissant des entretiens professionnels, les entreprises retiennent des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination, directe ou indirecte, entre hommes et femmes.

Elles étudient des modalités de mise en œuvre du temps partiel ne désavantageant pas les femmes. Lorsque des postes à temps plein sont susceptibles de se libérer, ils sont proposés en

priorité aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Dans le même esprit, les entreprises cherchent à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les comités sociaux et économiques des entreprises, partenariat avec les collectivités locales etc.).

Lorsque la mobilité géographique fait partie du parcours professionnel, elles s'emploient à ce que les modalités de mise en œuvre de cette mobilité soient compatibles avec les contraintes de la parentalité et/ou d'un congé de proche aidant.

Les entreprises soulignent que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Elles recherchent les modalités pratiques susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée d'un congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter leur retour à l'activité professionnelle à l'issue de leur absence.

## d) Équité salariale

### Principe

Les entreprises de la branche entendent pérenniser l'équité en matière de rémunération. Par ailleurs, les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité dans les emplois.

Les parties signataires rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

### Modalités

Dans le cas où un écart de rémunération entre les femmes et les hommes serait constaté pour un même travail ou des travaux de valeur égale, l'entreprise de la branche se conformera aux dispositions légales et supprimera cet écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Les entreprises de la branche peuvent s'appuyer notamment sur les diagnostics des rémunérations des femmes et des hommes pour identifier un écart.

Sont considérées, en vertu de l'article L. 3221-4 du code du travail, comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les entreprises de la branche peuvent mettre en œuvre des outils et une méthodologie permettant de mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes tels que la sensibilisation auprès des managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant les révisions de salaire. Elles veillent à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement.

Les entreprises de la branche s'assurent également que les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption sont sans incidence sur les droits liés à l'évolution de la rémunération des salariés.

De même, la rémunération des salariés à temps partiel doit tenir compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

#### **e) Mesures liées aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental**

Les salariés de la branche bénéficient, pendant leur congé paternité et d'accueil de l'enfant, du maintien de leur salaire à 100 %. Ce maintien de rémunération est réalisé dans le cadre de la subrogation des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Les entreprises sont invitées à rechercher les modalités pratiques permettant aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l'entreprise pendant les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental, afin de faciliter le retour à la vie professionnelle.

Dans cette perspective, elles proposent à tout salarié un entretien spécifique avant le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé parental ou d'adoption, afin d'examiner notamment les conditions de leur absence, de leur éventuel remplacement, ainsi que les conditions dans lesquelles, s'il le souhaite, le salarié peut recevoir pendant ces congés une information (institutionnelle ou professionnelle) de l'entreprise.

Les entreprises sont également invitées à utiliser les entretiens professionnels pour mieux préparer les retours de congé de maternité, congé parental d'éducation, de soutien familial, d'adoption mais aussi après un congé parental à temps partiel. En effet, elles peuvent identifier, au cours de cet entretien, un besoin de formation et proposer au salarié des actions de formation ou de remise à niveau adaptées pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité, parental ou d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est au moins « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

#### **f) Autres mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée**

L'entretien d'appréciation annuel (autrement appelé entretien annuel d'évaluation, entretien annuel ou EAA) peut être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, notamment celles relatives aux modalités de mise en œuvre d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, en recherchant des solutions adaptées (aménagement du temps de travail, organisation du travail, répartition de la charge et des astreintes...).

Les entreprises veillent dans leurs organisations à ne pas laisser s'installer des habitudes de travail entraînant directement ou indirectement une discrimination des personnes devant concilier ces habitudes avec des contraintes familiales. À cet égard, la question des amplitudes de travail ainsi que le développement de partenariats avec des crèches ou d'autres modes de garde peuvent constituer des pistes de réflexion intéressantes en faveur d'une meilleure conciliation vie professionnelle-vie privée.

Par ailleurs, les parties signataires entendent valoriser l'accord national de branche relatif au proche aidant du 20 mai 2021, qui permet de répondre à un besoin ponctuel de disponibilité pour accompagner un proche en situation de handicap ou maladie longue durée.

Des mesures de transfert de jours de congés ou de réduction du temps de travail peuvent être mises en œuvre entre les salariés conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles propres à chaque entreprise.

## g) L'index de l'égalité femmes-hommes

Afin de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 puis la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 (dite loi RIXAIN) visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle ont mis en place différents outils et mesures d'accompagnement.

Plus précisément, la loi du 5 septembre 2018 a mis en place un outil d'évaluation pour mesurer et corriger les différences de rémunération dans les entreprises. Celles-ci ont désormais une obligation de résultats, et non plus seulement une obligation de moyens.

Tous les ans, chaque entreprise d'au moins 50 salariés doit calculer son « index d'égalité femmes-hommes ».

Cet index prend la forme d'une note sur 100, calculée :

– pour les entreprises de 50 à 250 salariés, à partir des quatre critères suivants, affectés chacun d'un certain nombre de points :

- 1°** L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (40 points) ;
- 2°** L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes (35 points) ;
- 3°** Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points) ;
- 4°** Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

– pour les entreprises de plus de 250 salariés, des cinq critères suivants, affectés chacun d'un certain nombre de points :

- 1°** L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents (40 points) ;
- 2°** L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes (20 points) ;
- 3°** L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (15 points) ;
- 4°** Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris (15 points) ;
- 5°** Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

Le score global de l'Index sur 100 points ainsi que les résultats obtenus à chaque indicateur de l'index (4 ou 5 indicateurs selon la taille de l'entreprise) doivent être publiés annuellement sur le site internet de l'entreprise, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année. Cette publication doit être faite de manière visible et lisible.

Les résultats publiés doivent rester consultables sur le site internet au moins jusqu'à la prochaine publication l'année suivante.

À défaut de site internet, le score global et les résultats obtenus à chaque indicateur doivent être portés à la connaissance des salariés par tout moyen.



L'ensemble de ces indicateurs sont rendus publics sur le site internet du ministère du travail chaque année au plus tard le 31 décembre.

Les parties signataires souhaitent rappeler aux entreprises de la branche que le ministère du travail a mis en ligne sur son site internet plusieurs outils pour faciliter le calcul de l'index :

- un simulateur-calculateur de l'index. Il existe un tableur pour les entreprises de 50 à 250 salariés et un autre pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- une assistance téléphonique « Allo Index Ega Pro » ;
- des stages d'une demi-journée ou des autoformations en ligne pour les entreprises de 50 à 250 salariés ;
- des référents égalité salariale femme-homme parmi les agents de terrain de la DREETS.

Ainsi chaque DREETS a désigné un ou plusieurs référents chargés d'accompagner, à leur demande, les entreprises de 50 à 250 salariés pour mettre en œuvre les indicateurs et, le cas échéant, les aider à définir les mesures adéquates et pertinentes de correction. Le lien d'accès à la liste des référents est joint en annexe à cet accord.

#### **Article 4 | *Égalité de traitement entre les salariés et égalité des chances***

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient toujours plus développées dans les entreprises de la branche les modalités et actions prévues par l'article 30 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006, à savoir :

- la sensibilisation des responsables hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de l'égalité de traitement entre les salariés ;
- la réalisation d'outils de communication, tant internes qu'externes, adaptés à la taille des entreprises et destinés à promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés ;
- les mesures nécessaires pour développer l'égalité de traitement entre les salariés dans le respect des principes rappelés sous l'article 2 a ci-dessus, au titre des stages proposés par les entreprises ou dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- la spécification des critères retenus pour le recrutement, qui doivent être fondés sur les exigences requises pour tenir le poste proposé et la qualification des candidats, dans le respect des principes rappelés sous l'article 2 a ci-dessus ;
- la transparence et la traçabilité des processus de sélection mis en œuvre et l'information individualisée des candidats sur la suite donnée à leur candidature ;
- la mise en place de moyens appropriés pour assurer l'égalité entre les salariés, dans le respect des principes rappelés sous l'article 2 a ci-dessus, en matière d'accès à la formation professionnelle ;
- les modalités de mise en place facilitant, pour les salariés, à compétences et contributions égales, un même parcours professionnel, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité, dans le respect des principes rappelés sous l'article 2 a ci-dessus ;
- les dispositions visant à garantir aux salariés exerçant des responsabilités syndicales une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail.

Ainsi, les entreprises doivent se mobiliser pour combattre les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives venant à porter atteinte aux principes rappelés sous l'article 2 a ci-dessus.

Enfin, au-delà des dispositions déjà prévues par la convention collective nationale de branche, les parties signataires veillent au respect des principes directeurs et des modalités communes

prévues par l'article 2 du présent accord qui vise notamment à promouvoir l'égalité des chances au sein des différentes entreprises de la branche.

## **Article 5 | Agir contre les agissements sexistes et lutte contre le harcèlement sexuel**

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail harmonise notamment la définition du harcèlement sexuel contenue dans le code du travail avec celle du code pénal.

Les parties signataires rappellent que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou tout actes définis dans le cadre de l'article L. 1153-1 du code du travail. Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales ont permis de renforcer la prise de conscience en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprises.

Conformément à la législation en vigueur, les CSE désigneront un référent harcèlement parmi les membres du CSE.

Par ailleurs, au sein des entreprises employant au moins 250 salariés, un référent harcèlement doit être désigné, il a pour mission d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

## **Article 6 | Les salariés reconnus en qualité de travailleurs handicapés**

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté que soient développés toujours plus dans les entreprises de la branche les principes et modalités prévus par l'article 31 de la convention collective de branche signée le 27 juin 2006.

Il est entendu que les accords d'entreprise susceptibles d'être conclus à l'avenir doivent reprendre le principe et les modalités énoncés ci-après :

### **Principe**

La volonté partagée de mener une politique active et durable d'insertion, de maintien dans l'entreprise, de progression au sein de celle-ci et d'amélioration des conditions de travail des salariés en situation de handicap.

### **Modalités**

Le principe énoncé ci-dessus se traduit notamment par les actions suivantes dans les entreprises :

- la réalisation d'études ergonomiques relatives à des postes présentant un potentiel d'embauche de personnes en situation de handicap ;
- la mise en place de procédures de recrutement et d'intégration adaptées aux différents handicaps ;
- la transmission des offres d'emplois à des structures spécialisées dans l'emploi des salariés en situation de handicap ;
- la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation destinées aux responsables hiérarchiques et à tous les salariés ;
- l'élaboration de mesures concrètes destinées à faciliter la vie au travail des salariés en situation de handicap, comme, par exemple, l'aménagement des locaux, des postes et situations de travail ;
- la prise en compte des demandes de salariés en situation de handicap relatives à des aménagements d'horaires individualisés propres à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien en emploi via notamment l'aménagement de poste ;



- la facilitation de la reconnaissance du handicap par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) au travers de l'assistance que peuvent apporter les entreprises aux salariés concernés qui le leur demandent dans les démarches administratives notamment pour la déclaration RQTH ;
- la mise en œuvre d'actions de formation-reconversion en faveur des salariés atteints d'un handicap au cours de leur vie professionnelle ne leur permettant plus de tenir leur poste ;
- l'association à ces différentes démarches des médecins du travail et du comité social et économique (CSE) ou par délégation de celui-ci de sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), pour les actions les concernant ;
- la coopération avec des acteurs institutionnels et des organismes et associations (exemple ESAT) en lien avec des situations de handicap.

Les travailleurs en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes. Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Par ailleurs, les entreprises de la branche veillent à respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur encadrant la reprise du travail prévoyant qu'à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail, consécutives à une maladie ou à un accident non professionnel, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, l'employeur recherche et si possible propose au salarié une solution de reclassement la plus comparable possible avec l'emploi précédemment occupé.

## **Article 7 | Les seniors**

Les parties signataires réaffirment leur volonté partagée de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 55 ans ou de recrutement de salariés d'au moins 50 ans.

Dans ce cadre l'augmentation du taux d'emploi des seniors passe par différentes actions de prévention ou d'adaptation destinées tant au développement de leurs possibilités d'évolution de carrière, que de maintien dans leur emploi ou de mobilité professionnelle.

Cela doit notamment conduire les entreprises de la branche à développer la formation tout au long de la vie professionnelle, à rechercher une optimisation de la gestion des parcours professionnels et à encourager la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Les entreprises font les efforts nécessaires pour ouvrir en leur sein un dialogue portant sur l'aménagement des postes de travail et des fins de carrière.

Au titre des moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs, les entreprises s'attachent plus particulièrement à utiliser pleinement les leviers suivants :

### **a) L'entretien professionnel**

Chaque salarié doit bénéficier, tous les deux ans, d'un entretien professionnel prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, afin de pouvoir faire le point sur ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Un entretien doit être également systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité après une longue absence (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée et arrêt longue maladie), mais aussi après un congé parental à temps partiel ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux doit permettre de vérifier que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si le salarié n'a pas bénéficié de ces entretiens et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, un abondement est inscrit à son compte CPF dans les conditions définies par décret en Conseil d'État et l'entreprise verse une somme dont le montant fixé par décret en Conseil d'État. Le salarié est informé de ce versement.

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'entretien ne peut pas porter sur l'évaluation du travail du salarié et doit donc être distinct de l'EAA.

#### **b) La formation professionnelle**

- le bilan de compétences : afin d'encourager la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences ;
- les modalités d'application du compte personnel de formation aux salariés de 50 ans et plus : afin de leur permettre d'être pleinement acteurs de leur parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec l'employeur lors de l'entretien professionnel, si nécessaire, les salariés de plus de 50 ans qui le souhaitent peuvent la compléter au moyen des droits qu'ils ont acquis dans leur compte personnel de formation, selon des modalités pratiques définies dans l'entreprise. Les formations ainsi envisagées avec le concours des droits acquis au titre du compte personnel de formation doivent figurer parmi les formations éligibles au compte personnel de formation prévues par l'article L. 6323-16 du code du travail ;
- la reconversion ou la promotion par alternance, dite Pro-A : pour répondre à leurs besoins de formation, les salariés de plus de 45 ans n'ayant pas atteint un niveau de qualification validé par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de licence pourront accéder en priorité au dispositif de la reconversion ou la promotion par alternance.

#### **c) La transmission des savoirs et des savoir-faire**

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

La pratique du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

Pour faciliter le développement du tutorat, du parrainage ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et veiller à son intérêt tant pour le ou les salariés chargés de cette mission que pour le salarié concerné, les entreprises peuvent confier cette mission à des salariés volontaires, ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue.

Par ailleurs, Les parties signataires font mention des dispositions de l'article 55 d de la convention collective nationale de branche.

#### **d) L'amélioration et l'aménagement des conditions de travail et d'emploi**

L'amélioration des conditions de travail revêt une réelle importance pour améliorer le taux d'emploi des seniors compte tenu des effets du vieillissement, des exigences de compétitivité et des transformations technologiques. Elle apparaît en particulier nécessaire, conjointement avec une prévention de la pénibilité des tâches, telle que celle-ci est notamment définie à l'article 39 de la convention collective nationale de branche (paragraphe *a* et *b*) pour freiner le départ anticipé. À ce titre, les entreprises de la branche s'efforcent de rechercher la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

L'entretien professionnel prévu au paragraphe *a* du présent article doit être également l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié) et de l'évolution des rémunérations.

#### **e) L'aménagement de fin de carrière**

L'aménagement des horaires de travail : les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent sont susceptibles de bénéficier, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail, y compris sous forme de temps partiel, organisés sur la semaine, le mois ou l'année.

Le bilan retraite : au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique sur les modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé au paragraphe *a* du présent article.

### **Article 8 | Mesures d'accompagnement pour l'emploi des jeunes**

Dans un contexte économique, social et sanitaire difficile les parties signataires réaffirment leur volonté d'accompagner les jeunes afin d'assurer la transmission des savoirs et des compétences au sein des entreprises de la branche.

Afin de toujours mieux répondre aux enjeux de l'évolution des métiers et aux défis du vieillissement important de la pyramide des âges du secteur autoroutier, les parties signataires souhaitent accompagner les jeunes à s'insérer ou à rester en emploi.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent plus encore à mobiliser tous les moyens disponibles pour développer l'attractivité du secteur auprès des jeunes.

#### **a) Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) et section paritaire professionnelle (SPP)**

Dans le cadre des missions dévolues à la CPNE (art. 50 de la CCNB), la SPP (créée le 9 octobre 2019) est mobilisée pour mettre en œuvre la politique de formation professionnelle innovante et dynamique pour les entreprises de la branche en même temps constituante un réel facteur d'attractivité à l'égard de futurs jeunes salariés.

Les parties signataires encouragent la SPP dans ses travaux de communication sur les métiers de la branche auprès des jeunes avec notamment l'objectif de mieux faire connaître les emplois du secteur.

## **b) Faciliter l'accès des jeunes à la formation en alternance**

L'alternance constitue l'un des outils d'insertion et d'acquisition des compétences parmi les plus efficaces en ce qu'elle permet :

- de favoriser le renouvellement de la population professionnelle des entreprises ;
- de constituer, pour les jeunes, la première étape d'une formation qui, ne se concevant que tout au long de la vie, fait le lien avec la formation continue dont le futur salarié bénéficiera pour maintenir son employabilité.

Les formations en alternance tels que le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation ou le contrat de professionnalisation pour l'emploi immédiat ou « Prodiat » sont autant de dispositifs d'accompagnement des jeunes à la réussite de leur parcours professionnel et à leur employabilité.

Ces dispositifs doivent également avoir pour objectif de favoriser l'accès des jeunes à un contrat de travail à durée indéterminée au sein du secteur autoroutier.

## **c) Contribuer à un accueil de qualité dans les entreprises du secteur**

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à mettre en place, pour les jeunes embauchés ou en stages, un parcours d'entrée dans l'entreprise leur permettant de s'approprier rapidement les éléments indispensables à une bonne intégration et favorisant leur intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires à leur parcours professionnel.

## **Article 9 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 12 avril 2022 et prend fin le 12 avril 2025.

Il cesse automatiquement à l'expiration de ce délai et ne peut au-delà, en aucun cas, continuer à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

À l'issue de cette période, l'ASFA convie les organisations syndicales à une négocier un nouvel accord.

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

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) prévue à l'article 50 de la convention collective nationale de branche.

Dans le cadre de ces réunions qui font l'objet d'un point de l'ordre du jour distinct, portant sur les thèmes de la diversité et de l'égalité des chances :

- sont commentés les indicateurs consolidés au niveau de la branche figurant en annexe ci-jointe ;
- sont présentés par les représentants des sociétés des indicateurs qualitatifs, correspondant à des actions menées en entreprise ;
- sont exposées les bonnes pratiques des entreprises de la branche.

Par ailleurs, une commission paritaire de bilan se réunit au plus tard 3 mois avant l'expiration du présent accord.

Cette commission se compose, d'une part de la délégation des organisations syndicales représentatives de salariés, et d'autre part de la délégation des employeurs. La délégation des salariés comprend deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés signataires du présent accord. Le nombre des membres de la délégation des employeurs est au plus égal à celui de la délégation des salariés.

## **Article 11 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

## **Article 12 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, peuvent adhérer conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord peut être révisé dans le respect des conditions légales en vigueur.

## **Article 13 | Formalités et dépôt**

Le présent accord est déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

*Fait à Paris, le 12 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### A. Indicateurs du rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes

#### A.1. Répartition de l'effectif total en CDI au 31.12 par genre, hors CATS

Répartition F/H par CSP en effectif et pourcentage.

Répartition F/H par CSP et tranche d'âge en effectif.

Répartition F/H par classification.

#### A.2. Répartition par filière métier, par genre, hors CATS

Répartition F/H par CSP, et filières : péage, viabilité/sécurité, structure.

#### A.3. Répartition par taux d'activité, par genre, hors CATS

Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

#### A.4. Répartition de l'effectif CDD au 31.12 par taux d'activité, par genre, hors CATS

Répartition F/H par CSP, temps complet/temps partiel, en effectifs.

#### A.5. Répartition de la rémunération par genre

Répartition F/H des rémunérations annuelles brutes garanties rapportées à l'effectif moyen pondéré par CSP.

Rémunérations moyennes au sens de la RAG par CSP.

Répartition F/H du salaire de base mensuel par CSP et filière.

#### A.6. Répartition de la promotion par genre

Répartition F/H par CSP des salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure.

Répartition F/H des changements de classification, sans changement de CSP, au sein de chaque catégorie.

#### A.7. Répartition du nombre d'embauche CDI, CDD par genre

Répartition F/H du nombre d'embauches en CDI par CSP.

Répartition F/H du nombre d'embauches en CDD par CSP.

Répartition F/H du nombre d'embauches de travailleurs saisonniers par CSP.

Répartition du nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans en CDI par CSP.

#### A.8. Répartition de la formation professionnelle par genre

Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation.

Montant consacré à la formation continue.

Répartition F/H du nombre de salariés en CDI et en CDD par CSP ayant bénéficié d'une formation.

Répartition de volume d'heures de formation effective par domaine, sexe et CSP.  
Nombre d'alternances et de stages.

## **B. Autres indicateurs relatifs à la diversité**

### **B.1. Le handicap**

Répartition de l'effectif CDI par CSP au 31.12 selon le paramètre du handicap, hors CATS.  
Répartition de l'effectif CDI au 31.12, temps complet/temps partiel selon le paramètre du handicap, hors CATS.  
Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap au 31.12.  
Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap embauchés en CDI par CSP au cours de l'année.  
Répartition F/H du nombre de travailleurs en situation de handicap embauchés CDD par CSP au cours de l'année.  
Chiffre d'affaires réalisé avec les entreprises adaptées et les ESAT.  
Répartition du nombre de travailleurs en situation de handicap ayant bénéficié d'une formation par CSP.

### **B.2. Les seniors**

Répartition des seniors par tranches d'âge, CSP hors CATS au 31.12.  
Répartition des seniors par tranches d'âge, temps complet/temps partiel, hors CATS au 31.12.  
Répartition du nombre d'embauches de salariés de plus de 45 ans en CDI.  
Répartition du nombre de seniors ayant bénéficié d'une formation par CSP.  
Nombre de seniors ayant bénéficié d'un maintien en emploi (aménagement/adaptation de poste).

### **B.3. Articulation entre vie professionnelle et vie familiale**

Répartition de l'effectif CDI par tranche d'ancienneté, hors CATS.  
Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi.  
Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.  
Nombre d'entreprises ayant mis en place des services destinés à assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (crèche, chèque emploi-service...).

## **C. Index égalité professionnelle femmes hommes**

Lien des référents égalité salariale femme-homme parmi les agents de terrain de la DREETS :  
Index égalité professionnelle femmes-hommes, calcul questions-réponses (travail-emploi.gouv.fr).

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

IDCC : 2603 | **PRATICIENS-CONSEILS DU RÉGIME GÉNÉRAL  
DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

**Protocole d'accord du 6 mai 2022**  
relatif à la participation des organismes de sécurité sociale  
aux titres-restaurant

NOR : ASET2250918M

IDCC : 2603

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**PSTE CFDT ;**

**SGPCOSS CFE ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord fixe le montant de la participation patronale des organismes de sécurité sociale à l'acquisition des titres restaurant au profit du personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

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

Les dispositions du protocole d'accord du 6 mai 2022 relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, s'appliquent aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

**Article 2**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.



Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il entre en vigueur au premier jour du deuxième mois suivant son agrément.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Il se substitue à toute disposition conventionnelle contraire qui pourrait exister par ailleurs.

*Fait à Montreuil, le 6 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3344 | Convention collective

IDCC : 2630 | **MÉTALLURGIE**  
**(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)**

## Avenant du 25 avril 2022

portant révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2250899M

IDCC : 2630

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

**UIMM Alpes-Méditerranée,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des Industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée (IDCC 2630) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée (IDCC 2630), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

- la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée et ses avenants :
  - avenant du 24 juin 2007 relatif à la prévoyance ;
  - avenant du 4 décembre 2007 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;
  - avenant du 12 décembre 2008 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 200 ;
  - avenant du 16 décembre 2009 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;
  - avenant du 8 mars 2010 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;
  - avenant du 12 avril 2011 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;
  - avenant du 20 juin 2011 à la convention collective territoriale des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;
  - avenant du 4 mai 2012 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;
  - avenant du 12 juin 2013 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;
  - avenant du 14 avril 2014 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;
  - accord du 28 mai 2015 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;
  - accord du 22 juin 2016 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;
  - avenant du 3 juillet 2017 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence ;
  - avenant du 27 avril 2018 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;
  - avenant du 19 décembre 2018 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;
  - avenant du 7 juin 2019 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;
  - avenant du 15 mars 2021 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;
  - avenant du 21 mars 2022 à la convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 ;
- accord à durée déterminée du 16 février 2015 relatif à la promotion de l'apprentissage au sein de la métallurgie dans les départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-de-Haute-Provence ;

- accord à durée déterminée du 6 juillet 2015 relatif à la promotion de l'apprentissage au sein de la métallurgie en PACA ;
- accord à durée déterminée du 28 mars 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aéronautique des départements des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

## **Article 2 | Dispositions spécifiques à la protection sociale**

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant n'est pas applicable à l'article 24 « Prévoyance » relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée (IDCC 2630). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

## **Article 3 | Dialogue social territorial en faveur de l'attractivité de la branche**

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Elle pourra également se réunir afin de négocier, le cas échéant, des accords autonomes territoriaux à durée déterminée ou indéterminée respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, et en vue de renforcer l'attractivité de la branche sur le territoire, les partenaires sociaux locaux s'engagent à ouvrir une négociation avant la fin de l'année 2022 au cours de laquelle la question des différences relevées lors du constat partagé réalisé le 8 novembre 2021 sera abordée.

Enfin, les partenaires sociaux reconnaissent l'utilité d'échanges réguliers sur les problématiques économiques et sociales territoriales.

#### **Article 4 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 5 | Entrée en vigueur de l'avenant**

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

#### **Article 6 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

*Fait à Marseille, le 25 avril 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3362 | Convention collective

IDCC : 2755 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Belfort-Montbéliard)**

**Avenant du 3 juin 2022**  
relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2250903M

IDCC : 2755

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

**UIMM Belfort ;**

**UIMM Franche-Comté,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent accord ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales annuelles effectives**

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires ont convenu de faire application des dispositions de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Le montant des rémunérations minimales annuelles effectives, applicable à compter de l'année 2022, fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

## **Article 2 | Valeur du point**

La valeur du point est fixée à 4,80 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022, respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif, font l'objet du tableau 2 du présent accord.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, pour une base hebdomadaire de 35 heures normales.

Les RMH servent de base de calcul pour la prime d'ancienneté, conformément à l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

## **Article 3 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail**

Les dispositions annexes applicables à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,60 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,35 €.

## **Article 4 | Entrée en vigueur**

Le présent accord s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022.

## **Article 5 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

## **Article 6 | Publicité et dépôt**

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

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

*Fait à Exincourt, le 3 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

Tableau 1

Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2022

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

(En euros.)

Grille de transposition (accord du 29 janvier 2000)	Classification du 21 juillet 1975 modifié			Rémunérations annuelles (base 35 heures normales/semaine)
	Niveau	Échelon	Coefficient	
16	V	3	395	34 050
15		3	365	30 850
14		2	335	28 250
13		1	305	26 090
12	IV	3	285	24 420
11		2	270	23 200
10		1	255	22 320
9	III	3	240	21 530
8		2	225	20 770
7		1	215	20 290
6	II	3	190	19 920
5		2	180	19 770
4		1	170	19 670
3	I	3	155	19 610
2		2	145	19 600
1		1	140	19 580



Tableau 2

## Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Applicables à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022.

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

Valeur du point 4,80 €.

(En euros.)

Classification (accord du 21 juillet 1975 modifié)		Ouvriers	Agents de maîtrise	Agents administratifs et techniciens	Agents de maîtrise atelier
V	3		1 896	1 896	2 029
	3		1 752	1 752	1 875
	2		1 608	1 608	1 721
	1		1 464	1 464	1 567
IV	3	1 437	1 368	1 368	1 464
	2	1 361		1 296	
	1	1 286	1 224	1 224	1 310
III	3	1 210	1 152	1 152	1 233
	2			1 080	
	1	1 084	1 032	1 032	1 105
II	3	958		912	
	2			864	
	1	857		816	
I	3	782		744	
	2	731		696	
	1	706		672	
1. Conformément à l'accord national du 30/01/80, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %.					
2. Conformément au protocole d'accord national du 30/01/80, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.					

## Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2022.

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

Valeur du point 4,80 €.

### Ouvriers

(En euros.)

Classification (accord du 21 juillet 1975)		RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
IV	3	285	43,11	57,48	71,85	86,22	100,59	114,96	129,33	143,70	158,07	172,44	186,81	201,18	215,55
	2	270	40,83	54,44	68,05	81,66	95,27	108,88	122,49	136,10	149,71	163,32	176,93	190,54	204,15
	1	255	38,58	51,44	64,30	77,16	90,02	102,88	115,74	128,60	141,46	154,32	167,18	180,04	192,90
III	3	240	36,30	48,40	60,50	72,60	84,70	96,80	108,90	121,00	133,10	145,20	157,30	169,40	181,50
	2														
	1	215	32,52	43,36	54,20	65,04	75,88	86,72	97,56	108,40	119,24	130,08	140,92	151,76	162,60
II	3	190	28,74	38,32	47,90	57,48	67,06	76,64	86,22	95,80	105,38	114,96	124,54	134,12	143,70
	2														
	1	170	25,71	34,28	42,85	51,42	59,99	68,56	77,13	85,70	94,27	102,84	111,41	119,98	128,55
I	3	155	23,46	31,28	39,10	46,92	54,74	62,56	70,38	78,20	86,02	93,84	101,66	109,48	117,30
	2	145	21,93	29,24	36,55	43,86	51,17	58,48	65,79	73,10	80,41	87,72	95,03	102,34	109,65
	1	140	21,18	28,24	35,30	42,36	49,42	56,48	63,54	70,60	77,66	84,72	91,78	98,84	105,90

Administratifs et techniciens – Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

Classification (accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
V	3	1 896	56,88	75,84	94,80	113,76	132,72	151,68	170,64	189,60	208,56	227,52	246,48	265,44	284,40
	3	1 752	52,56	70,08	87,60	105,12	122,64	140,16	157,68	175,20	192,72	210,24	227,76	245,28	262,80
	2	1 608	48,24	64,32	80,40	96,48	112,56	128,64	144,72	160,80	176,88	192,96	209,04	225,12	241,20
	1	1 464	43,92	58,56	73,20	87,84	102,48	117,12	131,76	146,40	161,04	175,68	190,32	204,96	219,60
IV	3	1 368	41,04	54,72	68,40	82,08	95,76	109,44	123,12	136,80	150,48	164,16	177,84	191,52	205,20
	2	1 296	38,88	51,84	64,80	77,76	90,72	103,68	116,64	129,60	142,56	155,52	168,48	181,44	194,40
	1	1 224	36,72	48,96	61,20	73,44	85,68	97,92	110,16	122,40	134,64	146,88	159,12	171,36	183,60
III	3	1 152	34,56	46,08	57,60	69,12	80,64	92,16	103,68	115,20	126,72	138,24	149,76	161,28	172,80
	2	1 080	32,40	43,20	54,00	64,80	75,60	86,40	97,20	108,00	118,80	129,60	140,40	151,20	162,00
	1	1 032	30,96	41,28	51,60	61,92	72,24	82,56	92,88	103,20	113,52	123,84	134,16	144,48	154,80
II	3	912	27,36	36,48	45,60	54,72	63,84	72,96	82,08	91,20	100,32	109,44	118,56	127,68	136,80
	2	864	25,92	34,56	43,20	51,84	60,48	69,12	77,76	86,40	95,04	103,68	112,32	120,96	129,60
	1	816	24,48	32,64	40,80	48,96	57,12	65,28	73,44	81,60	89,76	97,92	106,08	114,24	122,40
I	3	744	22,32	29,76	37,20	44,64	52,08	59,52	66,96	74,40	81,84	89,28	96,72	104,16	111,60
	2	696	20,88	27,84	34,80	41,76	48,72	55,68	62,64	69,60	76,56	83,52	90,48	97,44	104,40
	1	672	20,16	26,88	33,60	40,32	47,04	53,76	60,48	67,20	73,92	80,64	87,36	94,08	100,80

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Classification (accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
V	3	395	60,87	81,16	101,45	121,74	142,03	162,32	182,61	202,90	223,19	243,48	263,77	284,06	304,35
	3	365	56,25	75,00	93,75	112,50	131,25	150,00	168,75	187,50	206,25	225,00	243,75	262,50	281,25
	2	335	51,63	68,84	86,05	103,26	120,47	137,68	154,89	172,10	189,31	206,52	223,73	240,94	258,15
	1	305	47,01	62,68	78,35	94,02	109,69	125,36	141,03	156,70	172,37	188,04	203,71	219,38	235,05
IV	3	285	43,92	58,56	73,20	87,84	102,48	117,12	131,76	146,40	161,04	175,68	190,32	204,96	219,60
	1	255	39,30	52,40	65,50	78,60	91,70	104,80	117,90	131,00	144,10	157,20	170,30	183,40	196,50
III	3	240	36,99	49,32	61,65	73,98	86,31	98,64	110,97	123,30	135,63	147,96	160,29	172,62	184,95
	1	215	33,15	44,20	55,25	66,30	77,35	88,40	99,45	110,50	121,55	132,60	143,65	154,70	165,75

**Avenant n° 4 du 21 juin 2022**  
relatif au régime frais de santé

NOR : ASET2250875M

IDCC : 2931

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

**AMAFI,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT Bourse ;**

**CFTC Marchés financiers ;**

**CFE-CGC Marchés financiers ;**

**SPI MT,**

d'autre part,

**Préambule**

Le présent avenant a pour objet de réexaminer et d'adapter le régime conventionnel frais de santé au regard des évolutions législatives et réglementaires.

Il est également convenu de modifier les cotisations.

En conséquence, l'article 22, l'annexe II et l'annexe III de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM) sont modifiés comme suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Bénéficiaires des garanties frais de santé**

L'article B.1 de l'annexe II est modifié comme suit :

« Bénéficiaire du régime frais de santé, l'ensemble des salariés de la branche, sans condition d'ancienneté.

Le régime propose une couverture des salariés mentionnés à l'article 22.6 de la CCNM ainsi qu'à leur famille.

Par famille, il faut comprendre :

Le conjoint :

- l'époux ou l'épouse de l'assuré, non-séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), ni divorcé(e) ;
- ou à défaut, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) en vigueur dans les conditions fixées par les articles 515-1 et suivants du code civil ;

- ou à défaut, la personne vivant en couple avec l'assuré au sens de l'article 515-8 du code civil, sous réserve que l'assuré et son concubin soient libres de tout engagement (mariage ou Pacs).

Un seul ayant droit peut être reconnu au titre de la vie de couple.

Les enfants à charge :

Les enfants à charge de l'assuré ou ceux de son conjoint au sens du contrat sont ceux qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- être âgés de moins de 21 ans ;
- bénéficiant d'un régime de sécurité sociale du fait de l'affiliation de l'assuré ou de celle de son conjoint ou d'une affiliation personnelle ;
- être fiscalement à la charge de l'assuré, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire que l'assuré déduit fiscalement de son revenu global.

Cette limite d'âge est portée à 28 ans pour les enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- s'ils poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée, sauf emplois occasionnels ou saisonniers durant les études ou emplois rémunérés mensuellement moins de 65 % du Smic ;
- s'ils suivent une formation en alternance ou se trouvent sous contrat d'apprentissage ;
- s'ils sont inscrits à Pôle emploi comme primo demandeurs d'emploi ou s'ils effectuent un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour les enfants qui bénéficient d'une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés ou qui sont titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant la limite d'âge prévue ci-dessus (21 ou 28 ans sous conditions). »

## **Article 2 | Adhésion à titre obligatoire au régime**

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 22.7 relatif aux « Risques garantis » est modifié comme suit :

### **« Le régime frais de santé garantit le salarié et sa famille à titre obligatoire**

Les ayants droit du salarié, tels que définis ci-dessus, sont obligatoirement affiliés au régime sauf demande de dispense d'affiliation.

La structure de la cotisation du régime est la suivante :

- "isolé" couvre le salarié célibataire sans enfant ;
- ou "famille" couvre le salarié avec des ayants droit.

Le régime frais de santé s'inscrit dans le cadre des contrats dits "responsables" et répond à l'ensemble des conditions mentionnées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et des textes réglementaires d'application. Les garanties santé sont automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits responsables.

Les régimes sont souscrits sans sélection médicale, ni questionnaire médical. Les cotisations ne sont pas établies en fonction de l'âge du participant.

Les garanties des régimes sont décrites dans les annexes II (prévoyance) et III (frais de santé).

Une notice d'information est établie par l'organisme à destination des salariés et distribuée à ceux-ci par chaque employeur, conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale. »

**Article 3.1 | Dispense d'affiliation du salarié**

L'article B.2 de l'annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers consacré aux « Dispenses d'affiliation » est désormais rédigé comme suit :

« Une dispense d'affiliation du salarié est admise, à condition de formuler la dispense d'affiliation au moment de l'embauche, ou à la date de mise en place des garanties dans l'entreprise si celle-ci est postérieure :

1. Pour les salariés bénéficiaires de la CSS (complémentaire santé solidaire) en application de l'articles L. 861-1 et suivants du code de la sécurité sociale. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ;

2. Pour les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou au moment de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

3. Pour les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture frais de santé servie au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un des dispositifs suivants :

a) Contrat collectif à adhésion obligatoire, en matière de frais de santé, conformément aux dispositions de l'article L. 242-1 du CSS (cas notamment des salariés à employeurs multiples) ;

b) Contrat complémentaire des agents de la fonction publique d'état ou des collectivités territoriales ainsi que les établissements publics ;

c) Contrat d'assurance groupes, dits "Madelin" (loi n° 94-126 du 11 février 1994) ;

d) Régime local d'assurance maladie Alsace-Moselle (CSS, articles D. 325-6 et D. 325-7) ;

e) Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières (décret n° 46-1541 du 22 juin 1946) ;

4. Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission dont la durée de couverture collective à adhésion obligatoire est d'une durée inférieure à 3 mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale ;

5. Pour les salariés à temps partiel ou apprentis dont l'adhésion au régime frais de santé le conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

Ce salarié doit formuler sa demande de dispense d'affiliation par écrit et l'employeur doit être en mesure de produire ces demandes.

Les salariés ayant choisi d'être dispensés d'affiliation peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter par écrit, auprès de leur employeur, leur adhésion au régime. L'affiliation prendra effet au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la demande et sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

En cas de changement des dispositions légales ou réglementaires ainsi que de la doctrine fiscale ou sociale sur ces cas de dérogations au caractère obligatoire du régime expressément mentionnés dans le présent accord, ces modifications s'appliqueront

automatiquement, de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à être éligible aux avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi. »

### **Article 3.2 | *Dispenses d'affiliation des ayants droit***

Le salarié couvert peut toutefois demander une dispense d'affiliation pour un ou plusieurs de ses ayants droit étant dans l'une des situations suivantes :

- ayant-droit bénéficiant par ailleurs d'un dispositif collectif et obligatoire (cette dispense concerne les ayants droit couverts par un contrat collectif et obligatoire souscrit par une autre entreprise) ;
- ayant-droit bénéficiant par ailleurs d'un contrat d'assurance groupe dit « Madelin » pour les travailleurs « non-salariés » ;
- ayant-droit bénéficiant par ailleurs du régime local d'Alsace Moselle ;
- ayant-droit bénéficiant par ailleurs du régime complémentaire des industries électriques et gazières (IEG) ou ;
- ayant-droit bénéficiant par ailleurs d'une complémentaire santé de la fonction publique d'État (issu du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007) ou territoriale (issu du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011) ;
- ayant-droit bénéficiant par ailleurs du régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- ayant-droit bénéficiant par ailleurs de la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF.

Dans ce cas le salarié devra formuler une demande de dispense qui répondra au même formalisme que celui prévu par l'article 3.1.

Pour les couples travaillant dans la même entreprise, l'un des deux membres du couple peut être affilié en propre, l'autre peut l'être, dans ce cas, en tant qu'ayant droit.

### **Article 4 | *Maintien des garanties santé au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (portabilité)***

Les dispositions liées à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi est venue modifier le dispositif de maintien de couverture dit de portabilité au profit des anciens salariés.

L'article C de l'annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers « Cas des salariés licenciés » est modifié comme suit :

#### **« a) Bénéficiaires**

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;



2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
5. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

#### *b) Mise en œuvre de la portabilité*

Pour le régime frais de santé, ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiait effectivement des garanties frais de santé à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

L'ancien salarié bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

#### *c) Durée de la portabilité*

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'ancien salarié.

L'ancien salarié bénéficie de ce maintien des garanties pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois de couverture.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance ou frais de santé complémentaires, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès) ;
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

*d) Salaire de référence*

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations prévoyance reste constitué par le salaire défini pour chaque garantie, précédant la date de cessation du contrat de travail, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

*e) Financement*

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégrée aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale). »

**Article 5 | *Maintien de garanties santé au titre de l'article 4 de la loi Évin du 31 décembre 1989***

Les dispositions relatives à la mise en œuvre de l'article 4 de la loi Évin de l'article B.5 (alinéa 5 et suivants), de l'annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers restent inchangées et sont rappelées comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les garanties frais de santé peuvent être maintenues par la souscription d'un contrat individuel proposé sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'ancien salarié décédé.

Sous réserve d'être informé par l'entreprise de la cessation du contrat de travail pour l'un des motifs ci-dessus, ou du décès du salarié, l'organisme assureur adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou du décès du salarié.

Ce maintien de garanties est accordé aux bénéficiaires tels que définis dans la présente CCNM au moment de la cessation du contrat de travail ou à la cessation du maintien des garanties visé à l'article C de l'annexe II de la convention collective nationale des activités de marchés financiers.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le cas échéant suivant la fin de la portabilité des droits ou dans les 6 mois suivant le décès du salarié.

La nouvelle garantie prend effet au plus tard au lendemain de la demande.

Les cotisations sont intégralement prises en charge par l'intéressé. »

Les autres dispositions de l'article B.5 de l'annexe II de la convention collective nationale des marchés financiers sont inchangées.

## Article 6 | *Maintien de garantie en cas de suspension du contrat de travail*

### « B.5. Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération ou indemnisation (maintien total ou partiel de salaire par l'employeur ou indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées par l'employeur ou pour son compte par un organisme tiers), la garantie est maintenue pour le salarié et, le cas échéant, l'ensemble de sa famille pour la période considérée.

Les cotisations de l'entreprise et du salarié sont maintenues et dues pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de salaire par l'employeur ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, le salarié peut demander à l'entreprise le maintien de sa garantie, pendant la durée de la suspension de son contrat de travail, sous réserve d'en faire la demande et de s'acquitter de l'intégralité des cotisations (part employeur et part salarié).

Les cotisations sont à régler directement auprès de l'organisme. »

## Article 7 | *Tableau descriptif des garanties*

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, les garanties définies à l'annexe III, bénéficiant du régime social et fiscal de faveur des contrats responsables, sont les suivantes :

*(Voir pages suivantes.)*

## Tableau des garanties responsables

Les remboursements indiqués s'entendent y compris remboursement de la sécurité sociale dans la limite des frais engagés.

HOSPITALISATION <sup>(1)</sup> en établissement conventionné ou non <sup>(2)</sup>	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires	
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
Forfait journalier hospitalier	
Forfait non remboursé par la Sécurité sociale sans limitation de durée <sup>(3)</sup>	100 % FR
Forfait patient urgence <sup>(a)</sup>	Sans reste à payer
Participation forfaitaire pour les soins coûteux	
Participation forfaitaire y compris soins courants	Prise en charge
Chambre particulière non remboursée par la Sécurité sociale <sup>(4)</sup>	
Par jour	-
DENTAIRE auprès d'un professionnel	
Soins et prothèses 100 % Santé** <sup>(5)</sup>	Sans reste à payer
Soins autres que 100 % Santé	
Soins dentaires conservateurs, actes de prophylaxie bucco-dentaire, actes d'endodontie, parodontologie	100 % BR
Inlay-onlay par an et par bénéficiaire	125 % BR
Parodontologie et orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale Par an et par bénéficiaire	-
Prothèses autres que 100 % Santé <sup>(6)</sup>	
Prothèses à tarif libre ou maîtrisé, remboursées par la Sécurité sociale Par an et par bénéficiaire	Dans la limite de 30 % PMSS et au-delà du forfait 125 %BR
Couronnes, bridges et inter de bridges	300 % BR
Couronnes sur implant	300 % BR
Prothèses dentaire amovible (y compris transitoire)	300 % BR
Réparations sur prothèses	300 % BR
Inlays cores	300 % BR
Geste complémentaire	300 % BR
Implantologie (implant + pilier implantaire)	
Par an et par bénéficiaire	-
Orthodontie <sup>(7)</sup>	125 % BR
OPTIQUE (Équipement = 1 monture + 2 verres) <sup>(8)</sup>	
Équipement 100 % Santé** <sup>(9)</sup> (classe A)	
1 monture + 2 verres de classe A	Sans reste à payer
Équipement autre que 100 % Santé (classe B) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
• Par verre simple	65 €
• Par verre complexe	80 €
• Par verre très complexe	115 €
• Par monture de lunettes	100 €

<b>Lentilles</b>	
Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale (forfait/an/bénéficiaire)	3,5 % PMSS 100% BR au-delà du forfait
<b>Chirurgie de l'œil</b>	
Forfait/œil/bénéficiaire	-
<b>AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT par oreille</b>	
Renouvellement par appareil tous les 4 ans	
<b>Équipement 100 % Santé** <sup>(9)</sup> (classe I***)</b>	Sans reste à payer
<b>Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)</b>	
Plafond par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	1 700 €
Par bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	122 % BR
Par bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	400 % BR
<b>Accessoires et fournitures</b>	400 % BR
<b>SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non</b>	
<b>Honoraires médicaux</b>	
Consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste	
• Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
• Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
Consultation / visite / consultation en ligne chez un spécialiste	
• Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
• Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
Actes d'imagerie médicale, actes techniques médicaux	
• Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
• Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR
<b>Participation forfaitaire pour les soins coûteux</b>	Prise en charge
<b>Analyses et examens de laboratoire, honoraires paramédicaux</b>	100 % BR
<b>Matériel médical</b>	
Appareillage et prothèses médicales, hors aide auditive et optique	400 % BR
<b>Frais de transport sanitaire</b>	
Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR <sup>(10)</sup>	100 % BR
<b>Médicaments</b>	100 % BR ou TFR
<b>Médecine alternative</b>	
Par séance et par bénéficiaire (limité à 4 séances par an)	-
<b>Prévention</b>	
Tout acte de prévention remboursé par la Sécurité sociale <sup>(11)</sup>	Pris en charge
<b>Assistance</b>	
Garanties assurées	Oui

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale, PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale, FR = Frais réels, TFR = Tarif Forfaitaire de Responsabilité, TM = Ticket Modérateur

(a) Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation

(\*) 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 maximums fixés. (\*\*\*) Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales. (\*\*\*\*) 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) En établissement non conventionné prise en charge minimale au TM
- (3) 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 et l'article L.174-6 du Code de la sécurité sociale.
- (4) 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) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.
- (6) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base de la codification de la Sécurité sociale pour une couronne (hors inlay core et inlay-onlay). En ce qui concerne les prothèses dentaires, si plusieurs dents sont remplacées par une même prothèse conjointe, un seul forfait proratisé est remboursé.
- (7) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.
- (8) Nous participons à la prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. Pour les enfants de moins de 6 ans, renouvellement tous les 6 mois en cas d'adaptation de la monture à la morphologie du visage.  
La périodicité de deux ans ou d'un an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du 1er élément de l'équipement (monture ou verres).  
L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R.165-1 du Code de la sécurité sociale."
- (9) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.
- (10) 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.
- (11) La prise en charge porte sur tout acte de prévention remboursé par la Sécurité sociale (liste disponible sur [ameli.fr](http://ameli.fr)).

Le régime de complémentaire santé est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Il sera adapté automatiquement en cas d'évolution législative, réglementaire ou découlant de la doctrine administrative afin de rester conforme au caractère responsable.

## Article 8 | Financement du régime de frais de santé

Les cotisations du régime frais de santé définies à l'article 22.9 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 :

Taux contractuels	Régime général	Régime local
Isolé	1,59 % PMSS	0,90 % PMSS
Famille	2,05 % PMSS	1,60 % PMSS

  

Taux d'appel	Régime général	Régime local
Isolé	1,27 % PMSS	0,72 % PMSS
Famille	1,64 % PMSS	1,28 % PMSS

La cotisation du régime obligatoire frais de santé est financée à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Les autres dispositions du présent article sont inchangées.

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

Le présent avenant est à durée indéterminée. Il prend effet au 1<sup>er</sup> octobre 2022.

## **Article 10 | Dépôt et extension**

La partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 21 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
**AGENTS DE DIRECTION**  
**(18 septembre 2018)**

**Protocole d'accord du 6 mai 2022**

relatif à la participation des organismes de sécurité sociale  
aux titres-restaurant

NOR : ASET2250917M

IDCC : 3232

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**PSTE CFDT ;**

**SNADEOS CFTC ;**

**SNFOCOS ;**

**FNPOS CGT ;**

**SNPDOSS CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord fixe le montant de la participation patronale des organismes de sécurité sociale à l'acquisition des titres restaurant au profit du personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

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

Les dispositions du protocole d'accord du 6 mai 2022, relatif à la participation des organismes de sécurité sociale aux titres-restaurant, tel que conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 8 février 1957, s'appliquent dans le cadre de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.



## Article 2

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il entre en vigueur au premier jour du deuxième mois suivant son agrément.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Il se substitue à toute disposition conventionnelle contraire qui pourrait exister par ailleurs.

*Fait à Montreuil, le 6 mai 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : **3239** | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**  
**(15 mars 2021)**

### **Avenant rectificatif du 14 juin 2022**

à l'avenant n° 3 du 25 mars 2022  
relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective

NOR : ASET2250906M

IDCC : 3239

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

**FEPEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CSAFAM,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 2.2 de l'avenant n° 3 du 25 mars 2022 portant modification de l'article 29 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile comporte une erreur matérielle qu'il convient de rectifier.

L'article 2.2 est modifié et remplacé par la rédaction suivante :

Au premier tiret du troisième alinéa de l'article 29, la date « 31 décembre » est supprimée et remplacée par « 30 juin ».

Par ailleurs, au second tiret du troisième alinéa de l'article 29, la date « 1<sup>er</sup> janvier 2023 » est supprimée et remplacée par « 1<sup>er</sup> juillet 2022 ».

#### **Article 2**

L'article 2.3 de l'avenant n° 3 du 25 mars 2022 portant modifications de l'article 34 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile comporte une erreur matérielle qu'il convient de rectifier.

L'article 2.3 est modifié et remplacé par la rédaction suivante :

Au premier tiret du troisième alinéa de l'article 34, la date « 31 décembre » est supprimée et remplacée par « 30 juin ».

Par ailleurs, au second tiret du troisième alinéa de l'article 34, la date « 1<sup>er</sup> janvier 2023 » est supprimée et remplacée par « 1<sup>er</sup> juillet 2022 ».

### **Article 3**

Le présent avenant rectificatif entre en vigueur à la même date que l'avenant n° 3, telle que prévue à l'article 5 de ce dernier.

Il fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 14 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure : 3212 | Accords nationaux

**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE  
PERSONNELS INTÉRIMAIRES  
PERSONNELS PERMANENTS**

**Accord du 10 juin 2022**

relatif aux salaires minima conventionnels des salariés permanents

NOR : ASET2250825M

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

**Prism'emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**UNSA FCS ;**

**CFTC intérim,**

d'autre part,

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 19 novembre 2021 un accord revalorisant les salaires minima conventionnels des salariés permanents de 2,5 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. En parallèle, par cet accord les parties signataires ont fait évoluer la définition du salaire minimum conventionnel pour les salariés permanents positionnés au niveau A à F inclus percevant une rémunération constituée en partie de variable.

Conformément à la clause de rendez-vous prévue par cet accord, à la suite de l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2022 de 0,9 %, les partenaires sociaux se sont réunis les 7 et 21 janvier sans parvenir à un nouvel accord.

À la suite d'une nouvelle augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2022 de 2,65 %, les partenaires sociaux se sont réunis de nouveau les 6 et 20 mai, et le 10 juin 2022.

La volonté des parties signataires du présent accord est de soutenir le pouvoir d'achat des salariés permanents dans la branche au moyen d'une revalorisation uniforme, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, des salaires minima conventionnels, d'un montant de 70 euros pour chacun des niveaux de la classification des emplois.

À ce titre, la branche du travail temporaire rappelle sa mission de définir les garanties applicables aux salariés permanents en matière de salaires minima hiérarchiques, auxquelles un accord d'entreprise ne peut déroger que s'il prévoit des garanties au moins équivalentes.

Les parties signataires du présent accord revalorisent les salaires minima conventionnels des salariés permanents comme suit.

## Article 1<sup>er</sup> | *Montants du salaire minimum par niveau*

Les salaires minima conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 15 février 2013 relatif à la mise en œuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire portant modernisation du cadre conventionnel sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 :

(En euros.)

Niveaux	Montants au 1 <sup>er</sup> juillet 2022
A	1 664
B	1 685
C	1 718
D	1 783
E	1 825
F	2 074
G	2 332
H	2 699
I	3 075
J	3 442
K	4 045
L	4 649
M	5 187

## Article 2 | *Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires du présent accord réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Il en résulte que les ETT/ETTI sont tenues d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle est fixée par l'accord du 15 février 2013 relatif à la mise en œuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Ils rappellent également que les présentes dispositions s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle dont, notamment, celle de calculer et de publier chaque année l'index « égalité professionnelle », dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il est précisé que, selon les résultats de cette évaluation, les entreprises devront définir et programmer des mesures correctrices permettant d'atteindre un résultat satisfaisant.

Les ETT/ETTI de moins de 50 salariés, qui ne rentrent pas dans le champ d'application de l'obligation de publier l'index « égalité professionnelle », ne sont pas exemptes de prendre les

mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre fixé par les articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

En conséquence, ils encouragent toutes les ETT/ETTI, quel que soit leur effectif, à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des femmes et celles des hommes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

### **Article 3 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 4 | Force obligatoire de l'accord de branche du 10 juin 2022**

Les salaires minima conventionnels, prévus par le présent accord, constituent les salaires minima hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, les dispositions du présent accord prévalent sur l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

### **Article 5 | Entrée en vigueur de l'accord. Durée. Dépôt et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2022. Il s'applique donc aux périodes d'emploi courant à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

### **Article 6 | Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 10 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**CRÉATEURS ET ENTREPRISES DE GESTION D'ŒUVRES D'ART,  
DE MÉTIERS D'ART ET DE MÉTIERS DE DESIGN  
(18 février 2020)**

---

**Convention collective nationale du 18 février 2020**

NOR : ASET2250896M

---

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

**CSMM ;**

**EuroPiano ;**

**UNFI ;**

**CSFI ;**

**APLG,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FASAP FO ;**

**F3C CFDT ;**

**CFTC spectacle ;**

**SNAA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations signataires de la présente convention conviennent de rappeler que cette convention a pour objet principal d'apporter des garanties conventionnelles à l'ensemble des salariés, des professionnels du secteur et en particulier à ceux qui ne bénéficient d'aucune garantie résultant d'accords d'entreprise. La présente convention se base sur les principes énoncés dans la charte du « Slow Made » créé par l'Institut national des métiers d'art (INMA), et le Mobilier national en 2012, en annexe 1 à la présente convention.

Elles ne sauraient admettre que, sous couvert de l'existence de la présente convention, des accords d'entreprise soient mis en cause par la voie de la dénonciation. Leur révision éventuelle ou leur adaptation par rapport à la présente convention doit passer nécessairement par le biais de la négociation collective.

## Chapitre 1<sup>er</sup> Champ d'application

Le champ d'application de la présente convention collective règle sur l'ensemble du territoire français, y compris les DOM, les relations entre les entreprises de droit privé du secteur marchand et non marchand aussi bien On line (support dématérialisé) que Off line, et les travailleurs ayant pour activité principale la responsabilité de gestion et de présentation aux publics :

- d'œuvres d'artistes-auteurs et de métiers d'art et/ou de leur vente à tirage limité ;
- des ateliers de productions (à tirage limité) d'œuvres d'art, de métier d'art et de studio de design ;
- des ateliers d'entretien et de restauration s'y rapportant ;
- de sites patrimoniaux et de mémoire, de culture scientifique, technique et artistique s'y rapportant.

Leurs activités associées sont notamment :

- la diffusion et le prêt des œuvres d'art issues des métiers d'art et de design ;
- l'édition et diffusion multicanal d'informations et de catalogues ;
- les résidences d'artistes-auteurs ;
- l'entretien, la préservation et restauration des œuvres d'art et de métiers d'art faisant ou non collection ;
- la transmission des savoirs et savoirs faire ;
- les ateliers d'interventions artistiques et toutes missions éducatives et activités culturelles auprès des publics différenciés ;
- la programmation de recherche et de communication scientifiques s'y rapportant.

Leurs activités connexes sont notamment :

- la mise à disposition des services et produits associés.

### 1.1. Durée, dépôt, date d'entrée en vigueur de la convention

#### Notification

La partie la plus diligente des organisations signataires notifiera le texte de la présente convention à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

#### Entrée en vigueur

La présente convention prendra effet à compter du lendemain de l'accomplissement de l'ensemble des formalités de dépôt réalisé auprès des services administratifs compétents.

Les parties conviennent entre elles que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Délai d'opposition

Le délai pendant lequel les organisations syndicales représentatives majoritaires non signataires peuvent faire opposition est de 15 jours calendaires à compter de la date de la notification de la convention.

En conformité avec les règles de procédure civile relatives aux modalités de computation des délais, le jour de la notification qui fait courir le délai de 15 jours ne compte pas. Le délai court donc à compter du jour immédiatement suivant la notification de la convention.

En principe, ce délai expire le dernier jour à minuit. Si ce dernier jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.



L'opposition à l'entrée en vigueur de la présente convention doit être exprimée par écrit et motivée. Elle mentionne explicitement l'ensemble des points de désaccord justifiant l'exercice de son droit d'opposition par l'organisation.

L'opposition ainsi formulée, pour être valide, doit être notifiée à l'ensemble des organisations signataires.

Si la convention est frappée par l'exercice d'un droit d'opposition majoritaire, elle sera réputée comme étant non écrite conformément aux dispositions légales en vigueur à la date de la signature de la convention.

## **Dépôt**

La présente convention collective de branche ne pourra être déposée auprès des services centraux de l'administration du travail qu'après expiration du délai d'opposition rappelé ci-dessus.

Le dépôt se fera par la partie la plus diligente auprès des services compétents de la direction générale du travail, à l'adresse suivante :

Direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Suivant les prescriptions légales en vigueur au moment de la signature de la présente convention, son dépôt se fera en deux exemplaires : un original en version papier (par courrier envoyé à l'adresse mentionnée ci-dessus) et une copie sous forme électronique (par courriel à l'adresse [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr) ou sur CD joint avec le courrier original).

La partie déposante remet également un exemplaire de la présente convention au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

## **Publicité**

La présente convention sera rendue publique en étant versé dans les bases de données nationales sur le site internet : [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

Si les parties signataires à la présente convention le souhaitent, elles peuvent acter qu'une partie de la convention ne fasse pas l'objet de la publication. Cet acte, ainsi que la version intégrale de la convention et la version de la convention destinée à la publication, devront alors être joints au dépôt. À défaut d'un tel acte, si une des organisations signataires le demande, la convention ou l'accord est publié dans une version rendue anonyme, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État.

## **Extension**

La partie la plus diligente pourra demander, dans le respect des règles en vigueur à la date de cette demande, l'extension de la présente convention.

### **1.2. Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur peut adhérer à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

### **1.3. Révision et dénonciation**

Toute demande de révision doit être signifiée aux autres parties par l'une des parties contractantes représentative sur le champ d'application et être accompagnée d'un contre-projet portant sur les points à réviser. Un calendrier est établi au cours de la première réunion de négociation, qui doit se tenir dans le délai de 3 mois suivant la demande de révision.

Chacune des parties contractantes et représentatives se réserve le droit de dénoncer la présente convention moyennant un préavis de 3 mois, de date à date, par lettre recommandée à chacune des autres parties, accompagnée d'un nouveau projet de convention collective.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 24 mois à compter du dépôt de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les 3 mois qui suivent l'envoi de la lettre recommandée de dénonciation.

## **Chapitre 2 Droit syndical**

### **2.1. Liberté d'opinion et liberté civique**

L'employeur et les organisations syndicales signataires ou adhérentes de la présente convention s'engagent au respect de la liberté d'opinion et reconnaissent le droit pour chaque partie d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre III du code du travail.

L'employeur s'engage à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou au renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail.

Les personnes possèdent pleine liberté d'adhérer à tel ou tel parti, mouvement, groupement politique, confessionnel ou philosophique de leur choix. Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et droits ainsi rappelés sont nulles de plein droit.

### **2.2. Droit syndical et sections syndicales d'entreprise**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et leurs établissements.

L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer sans perturber le fonctionnement des services. La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue aux syndicats représentatifs.

#### **2.2.1. Attributions propres aux sections syndicales**

Dans le respect des principes énoncés ci-dessus, les parties signataires conviennent que :

- la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée sur le lieu et pendant les heures de travail ;
- l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du CSE.

Des panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur ou à son représentant.

Les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent librement diffuser les publications et tracts syndicaux aux salariés de l'établissement.

Dans les établissements occupant plus de 50 salariés, un local syndical est affecté aux activités des organisations syndicales.

Il est aménagé conformément à la loi et pourvu des mobiliers nécessaires.

Lorsque le local ne peut être affecté en permanence parce que nécessaire aux activités de l'établissement, il est mis à la disposition de chaque organisation syndicale, un lieu de rangement fermant à clé.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles, dans les locaux mis à leur disposition, après information du chef d'entreprise ou de son représentant. Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent être invitées par les sections syndicales à participer à une réunion, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise ou de son représentant.

Dans les entreprises (nationales ou régionales) où le personnel est réparti sur de nombreux lieux de travail et lorsque l'employeur n'assure pas l'affichage des communications syndicales sur chaque lieu de travail, celui-ci est tenu de remettre ou d'adresser aux salariés, par tout moyen écrit y compris dématérialisés, les communications.

### **2.2.2. Information syndicale**

Les salariés à l'initiative d'une section syndicale représentative peuvent se réunir dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des horaires individuels de travail suivant les modalités fixées en accord avec la direction.

Ils peuvent en outre se réunir, sur le temps de travail, et disposent à cet effet d'un crédit de 7 heures par salarié et par an, librement réparties. Les modalités d'organisation de ces réunions, notamment la prise en compte éventuelle du délai de route nécessaire à la tenue de ces réunions, sont fixées par accord entre le délégué syndical et l'employeur. Le crédit d'heures est ouvert au bénéfice des salariés, travailleurs effectuant au moins 12 heures de travail hebdomadaire.

### **2.2.3. Modalités d'application**

La section syndicale propose les modalités pour l'application de l'article 2.2.2 à l'employeur par lettre recommandée ou par document remis en mains propres contre décharge d'une personne dûment mandatée à cet effet.

Celui-ci dispose de deux jours francs pour faire connaître son opposition et proposer d'autres modalités par lettre recommandée ou par document remis en mains propres contre décharge d'une personne dûment mandatée à cet effet.

Si l'employeur ne répond pas dans ce délai, les modalités proposées par la section syndicale sont réputées acceptées.

## **2.3. Délégués syndicaux**

### **2.3.1. Absences pour raisons syndicales**

Des autorisations exceptionnelles d'absence peuvent être accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale dans les cas suivants :

a) Absences donnant droit au maintien intégral de salaire :

Les absences suivantes, qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés :

- participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional au titre de la présente convention ;
- participation aux jurys des représentants au titre des organisations syndicales (employeurs ou salariés) ;
- participation aux commissions ministérielles.

b) Absences ne donnant pas droit au maintien de salaire :

- participation aux congrès et assemblées statutaires : autorisation d'absence à concurrence de 5 jours non rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée 1 mois à l'avance par leurs organisations syndicales ;
- exercice d'un mandat syndical électif : autorisation d'absences exceptionnelles non rémunérées : fractionnable ou non à concurrence de 10 jours par an, sur convocation écrite de leurs organisations syndicales, aux salariés membres des organismes nationaux, régionaux ou départementaux désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis et l'exercice auquel ils sont régulièrement convoqués.

## **2.4. Paritarisme**

Les organisations signataires du présent accord ont décidé de constituer un fonds commun d'aide au paritarisme pour permettre aux organisations syndicales d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives d'exercer leur mission pour rédiger, négocier et faciliter l'extension de la présente convention collective et d'en favoriser l'application en développant la négociation collective au sein de la branche lorsque cette convention collective sera étendue. Ce fonds pourra servir notamment pour :

- les remboursements de frais, ainsi que les remboursements éventuels de salaires des représentants composant les délégations appelées à participer aux travaux et réunions liés à la convention collective ;
- le remboursement aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs des frais engagés pour la préparation des réunions, le suivi des travaux et la mise en vie des textes conventionnels (diffusion, information...).

### **2.4.1. Financement**

Le financement du fonds d'aide au paritarisme est assuré par une cotisation annuelle à la charge des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective. Cette cotisation est égale à 0,08 % de la masse salariale brute du personnel, cotisation entièrement à la charge de l'employeur.

Le montant minimal de cette contribution est fixé à 50 euros par an, révisable annuellement lors de la dernière commission paritaire de l'année.

Le paiement de la contribution est dû par les entreprises possédant des salariés et devra avoir lieu au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

Cette cotisation sera due dès l'extension de ladite convention.

### **2.4.2. Gestion**

Les organisations signataires de la convention collective s'entendent pour créer une association pour le financement du paritarisme nommée association de gestion du paritarisme de la convention collective AMAD (AGPAMAD).

### **2.4.3. Collecte**

Un dispositif sera mis en œuvre dès la signature de la présente convention par l'ensemble des partenaires sociaux signataires.

## **2.5. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de 3 représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative par l'arrêté du

ministre du travail pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives par l'arrêté du ministre du travail pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins 3 fois par an soit en formation paritaire, soit en formation mixte.

Si la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est non mixte, la présidence de celle-ci s'exercera par alternance entre le collègue employeur et salarié pour une durée de deux ans.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Les partenaires sociaux décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise.

### **2.5.1. Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise**

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle est composée conformément au principe énoncé à l'article 2.2.1.1. Elle comporte deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission pourra se doter d'un règlement intérieur.

### **2.5.2. Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise**

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :

- interprétation des dispositions de la convention collective nationale ;
- enregistrement des accords collectifs d'entreprise ;
- établissement du rapport annuel d'activité.

#### **a) Interprétation de la convention collective nationale**

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire de deux organisations représentatives dans la branche professionnelle.

La commission peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

En cas d'accord entre les parties, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

### b) Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre les accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et l'aménagement des horaires, au repos et aux jours fériés, aux congés, et au compte épargne-temps conclus et transmis par les structures de la branche.

### c) Établissement du rapport annuel d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

### 2.5.3. Section professionnelle paritaire de la branche (SPP)

Une section professionnelle paritaire dédiée aux activités comprises dans le champ d'application de la convention collective est constituée au sein de la branche.

## Chapitre 3 Formation professionnelle

Les parties signataires entendent établir la politique de développement de la formation professionnelle continue mise en œuvre dans la branche, en précisant notamment les moyens financiers qui lui sont alloués au travers de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, les affectations des fonds correspondants, les instances impliquées dans la définition, la mise en œuvre et le contrôle de cette politique de formation, ainsi que le rôle dévolu à chacune d'elles.

### Politique de développement de la formation professionnelle continue de la branche

La politique de développement de la formation professionnelle continue de la branche AMAD est principalement définie par la négociation collective.

Elle est notamment complétée par :

- les orientations définies par la commission paritaire nationale pour l'emploi et pour la formation professionnelle (CPNE-FP), en prenant en compte notamment les productions des groupes de travail de la CCN et les travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications ;
- les études conduites dans ce domaine le cas échéant, notamment par la CPNE-FP de la CCN, à la demande des partenaires sociaux.

Les parties signataires énoncent que la politique de développement de la formation professionnelle continue de la CCN comprend :

- d'une part, le développement et le financement des actions de formation qui entrent dans le champ de la formation professionnelle continue, telle que définie par la sixième partie du code du travail et la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

- le développement et le financement des actions de formation en situation de travail (AFEST) qui entrent dans le champ de la formation professionnelle continue, telle que définie par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- le développement et le financement d’actions qui ne constituent pas des actions de formation, mais visent le développement de la formation professionnelle continue.

Pour financer la mise en œuvre de la politique de développement de la formation professionnelle continue de la CCN, les parties signataires conviennent de s’appuyer sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, dont le taux et les modalités sont définis au présent accord, et dont la gestion est confiée à l’OPCO AFDAS de la CCN, dans les conditions également définies par les présentes.

### **3.1. Champ d’application**

Le présent accord s’applique de plein droit aux entreprises visées par l’article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des créateurs et des entreprises de gestion d’œuvres d’art, de métiers d’art et de métiers de design appelée par ailleurs communément branche AMAD (Art, métier d’art et design), ainsi qu’à l’ensemble de leurs salariés et travailleurs de la branche.

#### **3.1.1. Artiste auteurs**

Un décret publié au journal officiel du 9 décembre 2012 détermine les modalités d’organisation et de fonctionnement de la section particulière relative à la formation professionnelle des artistes auteurs.

#### **3.1.2. Définition des objectifs et des priorités de la formation professionnelle dans la branche**

Objectifs des actions de formation Les parties signataires conviennent qu’il est primordial de :

- développer l’insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d’emploi ;
- développer la formation en situation de travail (FEST) la plus adaptée aux TPE du champ d’application représentant 98 % de la CCN ;
- développer la formation en alternance, y compris la formation des tuteurs et maîtres d’apprentissage qui en sont les garants ;
- développer les compétences transversales (langues, management, organisation, accompagnement du changement, gestion de projet, transition numérique, etc.) ;
- mettre en place et développer les certifications portées au registre national de certifications professionnelles, qui permettent à la CCN de répondre à des besoins spécifiques en termes de compétences et de qualification y compris par blocs de compétence tels que prévus par le législateur ;
- mettre en place et développer les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la CCN, qui permettent de répondre à des besoins spécifiques de la CCN, en termes de compétences et de qualification ;
- prendre les dispositions nécessaires pour permettre aux entreprises de la CCN de remplir leurs obligations en matière de formation professionnelle continue.

#### **Définition des publics prioritaires**

Les parties signataires décident que les jeunes, les salariés à temps partiel ainsi que les salariés n’ayant pas bénéficié d’une action de formation depuis 4 ans, constituent des publics prioritaires, pour lesquels le financement des actions de formation sur les fonds provenant de la



contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue sera privilégié.

### Définition des priorités de la formation professionnelle dans la branche

Les parties signataires rappellent qu'il appartient à la CPNE-FP de déterminer les priorités de la formation professionnelle dans la branche, au regard notamment des objectifs, et des publics ci-avant identifiés.

### **3.2. Dispositifs de formation professionnelle continue**

Les parties signataires du présent accord rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré dans le respect des dispositions du code du travail, qui prévoit notamment les différentes voies d'accès suivantes :

- à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre du plan de formation ;
- à l'initiative du salarié des actions éligibles au compte personnel de formation (CPF) ;
- dans le cadre des périodes de professionnalisation ;
- dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Les parties signataires rappellent que les actions de formation éligibles à ces différents dispositifs pourront, le cas échéant, donner lieu à un financement sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue telle qu'instaurée par le présent accord, dans la limite des fonds disponibles, et dans le respect des principes suivants :

- la CPNE-FP définira, pour chaque dispositif de formation, la liste des actions de formation dont le financement avec les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, est considéré comme prioritaire par les partenaires sociaux ;
- la CPNE-FP définira les plafonds de prise en charge des frais pédagogiques avec les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;
- un contrôle du bon emploi des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue sera effectué par la CPPNI de la CCN.

### **3.3. Actions de développement de la formation professionnelle continue**

Les parties signataires rappellent que la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue peut également être exposée pour financer des actions ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Ainsi, il est rappelé que peuvent notamment être financées, sur cette contribution conventionnelle supplémentaire, les actions suivantes :

- les frais pédagogiques des formations permettant au tuteur d'un salarié en contrat ou en période de professionnalisation d'exercer les missions d'accompagnement qui lui sont dévolues de manière optimale. Les partenaires sociaux actent en effet que ces derniers doivent bénéficier d'une action de formation de 42 heures au moins, lorsque la période de professionnalisation, ou le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un CQP de branche. Il appartient à la CPNE-FP de déterminer la durée des actions de formation des tuteurs prises en charge, ainsi que les plafonds de prise en charge, et les justificatifs de



réalisation dont la production est requise, préalablement au versement des fonds correspondants ;

- les frais de participation aux jurys d'examens des salariés de la branche, lors des épreuves visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche. Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration ainsi que la rémunération du jury salarié et les cotisations sociales obligatoires qui s'y rattachent. Ces frais pourront être financés dans la limite du barème établi par la CPNE-FP, et sur la base de justificatifs comprenant la convocation au jury d'examen, les justificatifs des frais demandés en remboursement et l'attestation de présence signée par les membres du jury ;
- des prestations d'accompagnement des TPE et PME de la CCN, destinées à permettre et favoriser l'accès à la formation professionnelle continue des salariés, lesquelles peuvent notamment comprendre, dans le respect des conditions de prise en charge définies par la CPNE-FP, l'information des salariés sur les dispositifs de formation qui peuvent être sollicités à leur initiative ou le conseil en évolution professionnelle, ainsi que la diffusion des outils nécessaires à la réalisation des entretiens professionnels.

### **3.4. Dispositions financières**

#### **3.4.1. Contribution légale au développement de la formation professionnelle continue**

Les entreprises doivent verser, chaque année, à l'OPCO AFDAS, désigné par la branche une contribution minimale au développement de la formation professionnelle continue, dans les conditions déterminées par la loi et les textes réglementaires pris en son application, ci-après rappelées :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés, cette contribution est de 0,55 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises d'au moins 11 salariés, cette contribution est de 1 % de la masse salariale.

#### **3.4.2. Contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue**

Afin de financer la politique de développement de la formation professionnelle continue mise en place au sein de la branche, les parties signataires conviennent de mettre en place une contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCO AFDAS désigné par la branche, et elle est fixée comme suit :

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 1,25 % ;
- pour les entreprises de 10 salariés et plus : 0,80 %.

Cette contribution a pour seul objet de financer la politique de développement de la formation professionnelle continue de la CCN, comprenant des actions de formation professionnelle continue, d'une part, et les actions ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, d'autre part. Les différentes affectations de cette contribution au développement de la formation professionnelle continue sont déterminées par le présent accord, ainsi que par la CPNE-FP. Cette contribution est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCO de la CCN, fait l'objet d'un suivi comptable distinct, et relève de la compétence exclusive des partenaires sociaux. L'utilisation de ces fonds fait l'objet de contrôles, dans les conditions définies au titre V.

### **3.5. Dispositions relatives aux instances (CPNE-FP, observatoire des métiers, des qualifications et des compétences, OPCO et association paritaire)**

#### **3.5.1. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP)**

##### **3.5.1.1. Rôle de la CPNE-FP**

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution des emplois dépendant de la CCN.

À cet effet, elle est notamment chargée :

■ Pour la formation professionnelle :

- de la définition des priorités de la formation professionnelle de la CCN ;
- de la définition des orientations politiques relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la CCN ;
- de participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de la promotion des actions de formation professionnelle continue ;
- de la veille, et du suivi des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle continue ;
- de la formulation de toute proposition et avis intéressant la formation professionnelle continue et la politique de formation professionnelle continue conduite dans la CCN.

■ Pour la certification :

- recenser les besoins en connaissances et compétences des métiers de la CCN ;
- traduire les besoins recensés en certifications ;
- préciser les conditions de certification au travers de la Formation en situation de travail (FEST) ;
- proposer les certifications pouvant nécessiter un positionnement dans la classification ;
- répondre devant la CNCP et France compétence des besoins de certifications de la CCN ;
- habilitier les organismes de formation pour préparer les candidats aux CQP de la CCN ;
- préciser les modalités d'élaboration et de validation des CQP et, le cas échéant, des autres certifications.

■ Pour l'emploi :

- l'examen périodique de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences ;
- l'étude sur l'évolution des différentes activités au sein des filières de la CCN ;
- la CPNE-FP demande des études thématiques à l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, établi au sein de la CCN et éventuellement au sein de l'OPCO.

■ Pour les modalités d'utilisation des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue :

- de définir les priorités, actions, conditions, barèmes et modalités de prise en charge des actions financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;

- de définir les priorités, actions de formation, conditions, barèmes et modalités de prise en charge des actions de formation financées sur les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue.

### **3.5.1.2. Organisation et composition**

#### **3.5.1.2.1. Modalités d'organisation de la CPNE-FP**

La CPNE-FP est une instance paritaire, composée d'un collège comprenant les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la CCN, et d'un collège comprenant les organisations syndicales de salariés représentatives de la CCN.

La CPNE-FP est administrée par une présidence paritaire.

#### **3.5.1.2.2. Commission paritaire de pilotage financier**

Dans un souci d'efficacité, afin de faciliter la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de veiller à la déclinaison effective, par la section professionnelle paritaire instituée au sein de la CCN, des orientations politiques arrêtées par les partenaires sociaux de la CCN, les parties signataires conviennent de s'appuyer sur une commission paritaire de pilotage financier, instituée au sein de la CPNE-FP. La commission paritaire de pilotage financier est une commission restreinte, composée d'un représentant par organisation syndicale représentative des salariés, et d'un représentant par organisation syndicale représentative des employeurs de la branche. Sa composition, ses modalités de fonctionnement, ses prérogatives et les moyens qui lui sont dévolus, le cas échéant, doivent faire l'objet d'une décision paritaire de la CPPNI.

Cette commission paritaire de pilotage financier a notamment pour attributions :

- le contrôle portant sur les modalités d'attribution des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;
- la transmission à la section professionnelle paritaire instituée au sein de la CCN, de toutes les informations utiles à la déclinaison opérationnelle des décisions politiques de la CPNE-FP, s'agissant de l'utilisation des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue ;
- le suivi des actions effectivement financées avec les fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de la bonne gestion des fonds ;
- l'alerte de la CPNE-FP, en cas de discordance constatée entre les décisions prises par les partenaires sociaux de la CCN, et leur déclinaison opérationnelle à travers la section professionnelle paritaire, instituée au sein de la CCN, ou le conseil d'administration de l'OPCO ;
- l'accompagnement et le conseil de la section professionnelle paritaire, dans la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue.

La commission paritaire de pilotage financier agit au nom, et par délégation de la CPPNI. Elle est l'interlocutrice opérationnelle privilégiée de l'OPCO désigné par la CCN, s'agissant de la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue.

#### **3.5.1.3. Modalités de prise des décisions**

Les décisions de la CPNE-FP sont prises selon les règles en vigueur, et inscrites dans son règlement intérieur.

#### 3.5.1.4. Relations entre la CPNE-FP et l'OPCO de la CCN

Les délibérations de la CPNE-FP en matière de formation, de certification et de modalités d'attribution des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue sont adressées à la SPP et au conseil d'administration paritaire de l'OPCO, qui en prend connaissance et les applique, dans l'instruction des demandes de prise en charge qui lui sont soumises. La CPNE-FP est informée régulièrement des actions menées par l'OPCO et réciproquement.

##### 3.5.1.4.1. Bilan financier détaillé annuel

Une fois par an, l'OPCO désigné par la branche rend compte à la CPNE-FP de la gestion de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de la gestion de la contribution légale au développement de la formation professionnelle continue, en présentant un bilan financier détaillé, présentant notamment, au titre des deux contributions :

- le montant de la collecte ;
- le volume des actions de formation financées, et leur montant ;
- le volume des actions ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue financées, et leur montant ;
- le nombre d'entreprises de la branche, et les bénéficiaires.

Un cahier des charges sera élaboré par la CPNE-FP pour répondre à l'ensemble des besoins ci-dessus, et garantir une information annuelle adéquate des partenaires sociaux de la branche, s'agissant de la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de la gestion des fonds provenant de la contribution légale au développement de la formation professionnelle continue.

##### 3.5.1.4.2. Tableaux de bord périodiques

Au moins quatre fois par an, tous les trimestres échus, l'OPCO devra produire des tableaux de bord soumis à la SPP et à la commission paritaire de pilotage financier instituée au sein de la CPNE-FP. Ces tableaux de bord devront également être établis par l'OPCO à la demande des partenaires sociaux de la SPP ou des partenaires sociaux de la commission paritaire de pilotage financier, et être mis à disposition dans un délai de 10 jours francs, à compter de ladite demande.

Les tableaux de bord devront être établis au titre des deux contributions, et rendre lisibles les informations suivantes :

- le montant de la collecte ;
- les capacités de financement, en distinguant les concours externes à la branche (France compétences, FSE...) de la capacité interne de la branche après cotisations et frais de gestion de l'OPCO ;
- les engagements, et les réalisations réalisées pour l'année en cours ;
- les facturations par rapport aux engagements ;
- les dispositifs financés, leurs durées en heures, le nombre d'actions par dispositif, les valeurs en euros avec distinction des frais pédagogiques et des frais annexes (transport, hébergement...) ;
- le volume des engagements des TPE-PME (en euros) ;
- le suivi des priorités définies par la CPNE-FP.

Un cahier des charges sera élaboré par la CPNE-FP pour répondre à l'ensemble des besoins ci-dessus identifiés, et garantir la qualité, et la régularité de l'information des partenaires sociaux de la branche, s'agissant de la gestion des fonds provenant de la contribution conventionnelle supplémentaire au développement de la formation professionnelle continue, et de la gestion

des fonds provenant de la contribution légale au développement de la formation professionnelle continue.

### **3.5.2. OPCO de la branche**

Les parties signataires du présent accord désignent l'AFDAS, en tant qu'OPCO des entreprises relevant de la convention collective des créateurs et des entreprises de gestion d'œuvre d'art de métiers d'art et de métiers de design. Tout changement d'OPCO fera l'objet d'un avenant de révision du présent accord.

## **Chapitre 4 Contrat de travail**

### **4.1. Principes directeurs**

#### **4.1.1. Non-discrimination**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

#### **4.1.2. Égalité professionnelle entre hommes et femmes**

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du même code.

Dans les établissements qui emploient du personnel féminin le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail doit être affiché conformément aux dispositions de l'article R. 3221-2 du code du travail.

#### **4.1.3. Travailleurs handicapés**

Toute discrimination à l'encontre des handicapés est interdite conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail. Les employeurs s'engagent à faciliter l'insertion et le maintien de travailleurs handicapés au sein de la branche en prenant en compte les mesures appropriées avec le concours de l'AGEFIPH.

Tout employeur de 20 salariés ou plus est soumis à l'obligation prévue par l'article L. 5212-2 du code du travail de réserver des emplois aux travailleurs handicapés, aux mutilés de guerre et assimilés.

## 4.2. Recrutement

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur, avant de procéder au recrutement nécessaire, informe le personnel, par note interne, dont un exemplaire est affiché.

S'il s'agit d'un nouveau poste, sa description est jointe à l'annonce de la vacance, et le groupe de classification est indiqué.

Les candidatures internes répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité.

Une réponse écrite et motivée est donnée si elles ne sont pas retenues.

Les candidatures externes répondant aux conditions requises sont alors étudiées.

## 4.3. Conclusion du contrat, embauche

L'embauche est faite ordinairement sous le régime du contrat à durée indéterminée.

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou la personne ayant été mandatée pour exercer cette qualité.

Le contrat fait l'objet d'une lettre établie en double exemplaire, dont l'un est remis au salarié.

Il est mentionné :

- la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénoms du salarié ;
- la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- la date et l'heure d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- la dénomination de l'emploi ;
- le groupe de classification et le coefficient minimal correspondant ;
- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération, en particulier les éléments de reconstitution de carrière (art. 1.4.4 de l'annexe I) ;
- la durée hebdomadaire de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières (exemples : séjours de vacances, stages, festivals, fins de semaine, soirées, jours fériés) ;
- les différents avantages en nature (exemple : logement de fonction) ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la référence à la convention collective dont annexes, avenants, chartes et labels et les modalités de leurs consultations sur le lieu de travail ;
- l'information sur le bilan d'étape professionnel.

Le salarié signe les deux exemplaires du contrat de travail et ajoute la mention : « Lu et approuvé ».

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant notifié par écrit au salarié.

Lorsque les conditions prévues au contrat entraînent des sujétions particulières (par exemple un seul jour de repos par semaine), il doit être notifié dans le contrat la contrepartie accordée au salarié.

Lorsque les conditions de rémunération entraînent l'utilisation d'une base forfaitaire de sécurité sociale, ces conditions doivent être notifiées dans le contrat.

#### **4.4. Conclusion du contrat d'embauche**

##### **4.4.1. Durée du travail**

###### **4.4.1.1. Définition du temps de travail effectif**

Le temps de travail effectif, dans le cadre de l'horaire collectif ou individuel fixé par l'employeur, est défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Lorsque les critères définis au 1<sup>er</sup> alinéa sont réunis, sont considérés notamment comme du temps de travail effectif :

- les durées nécessaires à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail dans le cadre d'une tenue particulière ;
- les temps nécessaires à la mise en œuvre de l'activité, au contrôle et à la maintenance du matériel ;
- les temps de déplacement de son domicile et/ou de son siège social à son lieu d'exercice de l'activité professionnelle doivent être considérés comme du temps de travail dès lors qu'ils dépassent la distance de 50 km (hors région Île-de-France) ;
- les temps de déplacement pour se rendre d'un lieu d'activité à un autre au cours de la durée journalière de travail pour le compte d'un même employeur ;
- les temps de repas et de pause lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur sur le lieu de travail.

###### **4.4.2. Répartition de la durée hebdomadaire**

La durée hebdomadaire du travail effectif peut être répartie de façon inégale entre les jours ouvrables de la semaine, mais elle doit permettre d'assurer à chaque salarié 2 jours de repos consécutifs (y compris FRAC, centres d'art...).

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, la répartition de la durée hebdomadaire de travail peut être organisée sur 4 jours, à condition qu'un accord d'entreprise le prévoie.

###### **4.4.3. Durée et amplitude**

La durée de travail effectif ne peut en aucun cas dépasser 8 heures par jour. Quelle que soit sa durée, la journée de travail est coupée par un repos minimum de 45 minutes.

L'amplitude de la journée de travail, c'est-à-dire le temps écoulé entre l'heure de début et de fin du travail, ne peut excéder 11 heures.

###### **4.4.4. Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail. Les employeurs peuvent y avoir recours dans la limite du contingent annuel fixé par la loi.

Le taux de majoration des heures supplémentaires est de 25 % pour les 7 premières heures effectuées, c'est-à-dire entre la 36<sup>e</sup> heure et la 42<sup>e</sup> heure.

Le taux de majoration des heures supplémentaires est de 50 % pour les heures suivantes, c'est-à-dire entre la 43<sup>e</sup> heure et la 48<sup>e</sup> heure dans la limite de 8 semaines d'utilisation.



#### **4.5. Situation particulière des cadres**

Le personnel d'encadrement est assujéti aux règles définies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Étant donné leur fonction, leurs heures de présence ne peuvent être fixées de manière rigide et doivent correspondre à l'organisation du travail et à la surveillance de son exécution.

En revanche, dans le cas de nécessités particulières, si un travail supplémentaire est demandé, un accord entre l'employeur et le cadre concerné déterminera les conditions de la rétribution complémentaire qui pourra être éventuellement remplacée par un congé.

Un système de forfait en jours peut s'appliquer aux cadres autonomes ; il doit faire l'objet d'une mention dans le contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés dans cette hypothèse est limité à 211 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L. 3133-7 du code du travail.

Le décompte des jours travaillés et de repos peut être effectué soit par journée, soit par demi-journée.

En cas de dépassement du plafond conventionnel, le salarié doit bénéficier, au cours du premier trimestre de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. Le plafond annuel de jours de l'année considéré est alors réduit d'autant.

Un suivi annuel de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activités et de la charge de travail qui en résulte, sera mis en place.

En outre, un bilan sur l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés sera communiqué aux élus du CSE.

Les cadres soumis à ce régime disposeront d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum) et au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine au maximum et un repos de 35 heures au minimum). Un planning hebdomadaire prévisionnel et un bilan mensuel seront établis en fin de période afin de déterminer le nombre de jours effectivement travaillés.

#### **4.6. Dispositions relatives aux salariés à temps partiels**

En cas de besoin, les entreprises peuvent avoir recours au travail à temps partiel, tel qu'il est défini par les articles L. 3123-1 et L. 3123-2 du code du travail.

##### **4.6.1. Définition**

Sont considérés comme contrats de travail à temps partiel les contrats dont la durée du travail répartie sur la semaine, le mois ou l'année, est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

##### **4.6.2. Durée minimale de travail**

La durée minimale du temps de travail est de 7 heures minimum sur 2 jours maximum avec une garantie de paiement correspondant à 3 heures de travail par jour.

## **Chapitre 5 Congés**

### **5.1. Congés payés annuels**

#### **5.1.1. Droit aux congés**

Le nombre de jours est déterminé conformément aux dispositions légales au cours de la période de référence fixée du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.



### 5.1.2. Périodes assimilées à un temps de travail effectif

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination du congé annuel :

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congé de maternité, d'adoption, de paternité, accidents du travail, maladie professionnelle ;
- les périodes de maladie ayant fait l'objet d'une indemnisation ;
- les périodes de formation légales ou conventionnelles (formation professionnelle et permanente, cours professionnels, formation en cours d'emploi) ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié bénéficie d'un congé de formation économique, sociale et syndicale ou d'un congé de formation ;
- les congés exceptionnels ;
- les périodes militaires ;
- les périodes d'absence pour raisons syndicales prévues ci-dessus.

### 5.1.3. Modalités de prise de congés

La période de congés payés annuels est fixée du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés en dehors de cette période sont déterminées selon les dispositions des articles L. 3141-13 à L. 3141-20 du code du travail.

### 5.1.4. Maladie durant les congés

Lorsqu'un salarié se trouve absent pour une maladie justifiée à la date fixée de son congé annuel, il bénéficie de l'intégralité de son congé annuel, dès la fin de son congé maladie.

Lorsque le salarié se trouve en arrêt de travail au cours de ses congés payés, il est mis en congé maladie à condition de justifier de l'arrêt, par écrit, dans les 72 heures suivant la mise en congé maladie auprès de son employeur.

Les congés payés se trouvent interrompus pendant la durée du congé maladie.

À l'expiration du congé maladie, le salarié se trouve à nouveau en position de congés payés jusqu'à la date initialement prévue de fin du congé.

Si le salarié souhaite que ses congés payés soient reportés d'une durée égale au solde des congés payés prévus non pris, il doit obtenir l'accord écrit de l'employeur. Dans tous les cas, les congés non pris du fait de la maladie devront être soldés avant la fin de la période légale et ne pourront faire l'objet d'une compensation financière.

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions ci-dessus.

## 5.2. Congés de courte durée

Des congés exceptionnels de courte durée sont accordés à l'ensemble des personnels dans les cas suivants :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- mariage père, mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, oncle, tante : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption : 4 jours ouvrés consécutifs ou non ;
- décès conjoint, enfant, concubin déclaré : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un parent ou allié en ligne directe : frère, sœur, belle-mère, beau-père, petit-fils, petite-fille, père, mère, grand-père, grand-mère : 3 jours ouvrés ;
- décès oncle, tante, beau-frère, belle-sœur, neveu, nièce : 2 jours ouvrés ;

- déménagement : 1 jour ouvré ;
- déménagement mobilité (de la volonté de l'entreprise) : 2 jours.

Le père ou la mère d'un enfant malade (moins de 16 ans) peut bénéficier de 5 jours par an d'absence avec traitement. Ce congé est accordé sur présentation d'un certificat médical attestant que la présence d'un des parents est indispensable auprès de l'enfant.

Il en va de même pour la maladie grave d'un conjoint dans la limite ci-dessus autorisée.

À la suite du congé avec traitement, le salarié peut prendre des jours d'absence à valoir sur les congés annuels ou à prendre sans solde.

### **5.3. Congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité, congé parental d'éducation**

#### **5.3.1. Congé de maternité**

Pendant la durée légale du congé de maternité (art. L. 122-26 du code du travail), les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire, déduction faite des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

À partir du 121<sup>e</sup> jour de grossesse et quelle que soit leur ancienneté, les salariées exerçant leur emploi à temps plein bénéficient d'une réduction journalière de 1 heure de travail. Cette heure journalière peut être prise en début, en fin de journée ou à l'heure du déjeuner, au choix des salariées.

Les salariées à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à 20 heures par semaine ou 80 heures par mois bénéficient des mêmes dispositions.

Les autres salariées à temps partiel bénéficieront de la réduction quotidienne du travail au prorata de leur temps de travail.

#### **5.3.2. Congé d'adoption**

Pendant la durée légale du congé d'adoption (art. L. 122-26 du code du travail), les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire net, déduction faite des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

Le congé d'adoption prévu pour le personnel féminin sera ouvert au personnel masculin, dont le conjoint salarié n'a pas utilisé ce droit. Il devra, dans ce cas, fournir une attestation de l'employeur.

#### **5.3.3. Congé paternité**

Pendant la durée légale du congé de paternité (art. L. 122-25-4 du code du travail), les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire net dans la limite du plafond de la sécurité sociale, déduction faite des indemnités de sécurité sociale, et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

#### **5.3.4. Congé parental d'éducation**

Dans les conditions définies par les articles L. 122-28 et suivants du code du travail, tout salarié, en tant que père, mère ou adoptant, après 1 an d'ancienneté a droit à un congé parental d'éducation de 1 an renouvelable 2 fois.

La période d'absence du salarié au titre du congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

## **5.4. Congé sans solde**

### **5.4.1. Procédure**

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit présenter sa demande motivée, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins trois mois avant la date présumée de son départ en congé en précisant la durée de ce congé.

L'employeur doit répondre au salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le délai de trente jours suivant la présentation de la lettre de demande du salarié, afin de lui signifier son accord ou son refus. Passé ce délai, l'autorisation de l'employeur est réputée acquise.

Outre le respect des dispositions relatives aux congés légaux (congé sabbatique, congés pour création d'entreprise...), le personnel ayant un an d'ancienneté peut solliciter un congé sans solde pouvant aller jusqu'à une période de 1 an.

Ce congé est renouvelable deux fois sans pouvoir excéder une durée maximale de 3 ans.

Un délai de carence égal à 1/3 de la durée du congé, renouvellement inclus, doit être respecté avant une nouvelle demande de congé sans solde.

### **5.4.2. Effets du congé sans solde**

Pendant le congé sans solde, le contrat de travail est suspendu.

### **5.4.3. Fin du congé**

Avant l'expiration du congé sans solde, le salarié doit avertir l'employeur de son intention de reprendre son emploi dans l'entreprise, par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard deux mois avant la date d'expiration du congé.

## **Chapitre 6 Régime obligatoire de prévoyance de branche**

Les parties s'engagent à continuer leurs discussions afin de mettre en place un régime de prévoyance obligatoire avant le 31 décembre 2020.

Ce chapitre relatif au régime obligatoire de prévoyance, négocié entre les partenaires sociaux, s'articulera de la manière suivante.

### **6.1. Bénéficiaires**

### **6.2. Salaire de référence**

### **6.3. Incapacité temporaire de travail**

### **6.4. Capital décès**

### **6.5. Invalidité**

### **6.6. Maintien de salaire pour les personnels non indemnisés par la sécurité sociale**

### **6.7. Taux de cotisation**

## **6.8. Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance**

## **6.9. Mise en place et résiliation du régime**

*(Voir page suivante.)*

## Chapitre 7 Classification

Texte introductif à la grille générale de classification transverse aux différentes filières

Groupe	Développement et transmission des savoirs et des compétences	Technicité/ Polycompétence	Autonomie	Responsabilité	Animation d'équipe/ Management	Relations aux publics/ Communication
I. Maîtrise élémentaire de base : connaissance et pratiques de modes opératoires n'exigeant qu'une formation de courte durée.	Niveau 1	Connaissances de pratiques et de modes opératoires de base	Contrôle permanent			
Connaissance et pratique de procédures répétitives et séquences de travail standardisées et/ou utilisation simple d'équipements ou de machines.	Niveau 2	Maîtrise des pratiques et modes opératoires de base.	Contrôle permanent.			Échanges professionnels internes courants.
II. Maîtrise professionnelle : connaissance de techniques professionnelles de base, de processus de travail ou méthodes impliquant une aptitude à utiliser un équipement spécialisé		Maîtrise des pratiques et des modes opératoires	Le salarié met en œuvre et adapte les procédures. Le contrôle est périodique			Échanges professionnels courants pouvant s'adresser à divers interlocuteurs

Groupe	Développement et transmission des savoirs et des compétences	Technicité/ Polycompétence	Autonomie	Responsabilité	Animation d'équipe/ Management	Relations aux publics/ Communication
III. <b>Maîtrise spécialisée</b> : connaissance et pratique d'un domaine technique ou spécialisé impliquant le savoir et l'assimilation de savoirs, de pratiques et d'usages complexes		Connaissance, assimilation et pratiques avérées d'un ensemble de modes opératoires.	Le salarié peut inter-préter et adapter les processus. Il sollicite le contrôle	Il est responsable du respect des règles de l'art	Il peut participer à l'animation d'équipe	Échanges professionnels courants pouvant s'adresser à divers interlocuteurs
IV. <b>Maîtrise spécialisée approfondie</b> : connaissance approfondie et pratique d'un domaine technique ou spécialisé combinant le savoir et une large compréhension de pratiques et d'usages complexes avec expériences variées		Connaissance, assimilation et pratiques avérées d'un ensemble de modes opératoires et maîtrise de la chronologie des opérations à effectuer. Élaboration du chiffrage d'un projet ou d'une mission	Le salarié peut créer lui-même ses procédures. Le salarié rend compte au terme de sa mission et est évalué sur les écarts entre le prévu et les attendus. Le contrôle est <i>a posteriori</i>	Il est responsable du respect des règles de l'art et peut être en charge d'une mission ponctuelle	Il est en charge de l'animation d'une équipe dans l'exercice de sa mission ponctuelle	Les échanges supposent une capacité à argumenter et/ou à désamorcer les conflits qui pourraient éventuellement naître
V. <b>Maîtrise confirmée et/ou experte, ou administration supérieure</b> : maîtrise complète de concepts, principes et pratiques acquis dans un domaine hautement spécialisé ou dans l'administration générale et/ou financière	Niveau 1	Maîtrise et/ou expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences	Autonomie complète sous l'autorité du supérieur hiérarchique	Responsable technique du projet	Il est en charge de l'animation d'une équipe dans l'exercice de sa mission y compris de contrôle technique	Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie
	Niveau 2	Gestion technique des projets	Autonomie complète sous l'autorité du supérieur hiérarchique	Responsable technique du projet		Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie

Groupe	Développement et transmission des savoirs et des compétences	Technicité/ Polycompétence	Autonomie	Responsabilité	Animation d'équipe/ Management	Relations aux publics/ Communication
VI. Administration supérieure		Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences Gestion technique et financière de projet	Autonomie complète sous l'autorité du supérieur hiérarchique	Responsable technique et budgétaire du projet	Il est en charge de l'animation d'une équipe dans l'exercice de sa mission y compris de contrôle technique et budgétaire	Capacité de représentation en externe (partenaires, prestataires, institutions), diplomatie et de préparation des réponses aux appels d'offres
VII. Cadre supérieur / dirigeant		**Expertise dans un ou plusieurs domaines de compétences				Capacité à engager la structure vis-à-vis de l'externe, négociation.

(\*) Chaque filière a la faculté de déterminer des niveaux pour chaque groupe pour lesquels il n'est pas prévu au sein de la présente grille de classification.

Salaires : valeur du point d'indice 1 et 2 au 1<sup>er</sup> juillet 2019 : 5 €.

Groupe	Indice 1	Indice 2	Salaire brut mensuel : (Indice 1 x VP) + (Indice 2 x VP)
1	310	0	1 550 €
2	310	40	1 650 €/1 700 €
3	310	100	1 850 €
4	310	175	2 200 €
5	310	290	3 000 €
6	310	390	3 500 €
7			Hors grille sauf pour les salariés hors mandataire social

## 7.2. Ancienneté

Tous les deux ans, il sera accordé 4 points à tous les salariés.

## 7.3. Attribution de points supplémentaires pour la mobilisation de compétences

La formation ou travail personnel du salarié initié dans le but de répondre à la demande de l'employeur entraîne l'octroi de points supplémentaires.

La valorisation d'une compétence du salarié apportant une plus-value à sa fonction au regard de l'activité de la structure entraîne l'octroi de points supplémentaires.

L'attribution de points supplémentaires pour la mobilisation de compétences fera l'objet d'une discussion lors de l'entretien annuel.

*Fait à Paris, le 18 février 2020.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe 1

### Charte du « Slow Made » de la convention collective nationale des créateurs et des entreprises de gestion d'œuvres d'art, de métiers d'art et de métier du design, dite CCN AMAD.

La branche professionnelle AMAD s'engage en matière d'éthique d'entreprise et de respect des normes via la création de chartes ainsi que de labels sectoriels volontaires attribués aux entreprises répondant à certaines garanties de déontologie et de transparence en matière environnementale, sociale et économique.

Dans des secteurs de créations et d'innovations, caractérisés par des entreprises dont les projets portés sont à fortes empreintes culturelles et artistiques, le savoir-faire et le savoir-être est fondé sur la reconnaissance de valeurs et d'engagement mutuel.

La question du « temps nécessaire » aux productions d'excellence est centrale parmi les sujets abordés par ces chartes et labels.

#### CHARTE DU



*Fait avec le temps nécessaire*

SLOW MADE [slomed] n.m (nom déposé, fait avec le temps nécessaire).

1. Mouvement rassemblant une communauté d'acteurs des métiers de la création et des savoir-faire.
2. Art de vivre d'une société aux choix éthiques de production et de consommation.
3. Signature collective valorisant la maîtrise et le temps du geste au service de la recherche, du développement durable et de l'innovation.

La vocation du Slow Made est d'être un étendard commun, une signature collective qui fédère les métiers de la création (design) et des savoir-faire (métiers d'art) et renforce leur identité. Slow Made est un mouvement qui entend proposer, agir, avancer et faire avancer. La problématique du temps, trop longtemps considérée comme un handicap ou lié au passé, doit devenir un facteur de croissance, de richesse et de développement.

Slow Made n'est ni dans la réaction ni le repli identitaire, mais plutôt dans l'affirmation de valeurs incarnées par les créateurs. Il veut renforcer le lien entre patrimoine culturel, développement durable et recherche innovante pour créer un élan résolument tourné vers l'avenir. Slow Made est un mouvement international qui s'adresse à tous ceux qui se retrouvent dans cette quête de sens et de valeurs.

Slow Made prône le mieux produire, travailler et consommer. Il encourage une éthique responsable et engage le consommateur à devenir acteur en choisissant un objet intégrant les enjeux écologiques.

La réunion des acteurs des savoir-faire autour du Slow Made repose ainsi sur des valeurs partagées (charte) :

- 1.** La recherche : le temps de l'apprentissage, de la conception et de la réflexion, de l'expérimentation et de la réalisation, du dialogue et de l'échange.
- 2.** Le geste : une fabrication qui maîtrise le savoir-faire. Une connaissance du geste hérité ou innovant.
- 3.** La pratique : liée au développement durable et à la transition écologique, à l'éthique du respect humain, à des matériaux et des outils traditionnels ou innovants.
- 4.** La transmission : un engagement à transmettre les valeurs attachées à la culture du temps et du savoir-faire.
- 5.** L'appropriation : L'acquéreur devient un acteur responsable, informé et averti, porteur lui-même de valeurs à partager et à transmettre.
- 6.** Le prix juste : l'objet Slow Made est vendu selon un prix juste qui prend en compte le temps du développement et de la fabrication.

Le Slow Made développe un art de vivre, et il propose un nouveau paradigme de société qui fait des choix en valorisant la qualité, le sens, l'identité, le savoir-faire, l'innovation, la création, la volonté de transmission, la recherche et un modèle économique juste à travers une charte.

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220280-000722

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---