



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**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2023-01
7 janvier 2023



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° 2023-01 du 7 janvier 2023

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° 2023-01.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-01 du 7 janvier 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 16 Transports-routiers : avenant n° 75 du 10 novembre 2022 relatif aux frais de déplacement des ouvriers (annexe 1 de la convention collective).....	6
IDCC 43 Import-export-commission-courtage : accord du 14 novembre 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2023	9
IDCC 176 Pharmaceutique-industrie : avenant du 18 novembre 2022 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés.....	13
IDCC 489 Cartonnage : avenant n° 2 du 29 novembre 2022 à l'accord du 17 avril 2019 relatif à la révision de la convention collective.....	17
IDCC 489-3238 Cartonnage. Production-transformation-papiers-cartons : accord inter-branche du 1 ^{er} décembre 2022 relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles.....	21
IDCC 860 Métallurgie (Finistère) : avenant du 26 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales	24
IDCC 860 Métallurgie (Finistère) : avenant n° 62 du 18 novembre 2022 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA)	27
IDCC 898 Métallurgie (Allier) : accord du 7 octobre 2022 relatif à la fixation du barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA).....	30
IDCC 1007 Métallurgie (Thiers) : avenant n° 87 du 7 octobre 2022 relatif aux taux effectifs garantis annuels, aux rémunérations minimales hiérarchiques et au salaire de base horaire des travailleurs à domicile	32
IDCC 1059 Métallurgie (Midi-Pyrénées) : avenant du 17 octobre 2022 à l'accord du 16 février 2022 relatif à la fixation des barèmes des taux effectifs garantis, des rémunérations minimales hiérarchiques	35
IDCC 1261 Acteurs. Lien-social : avenant n° 08-22 du 27 octobre 2022 relatif au régime de prévoyance.....	40
IDCC 1316 Tourisme-social-familial : avenant n° 73 du 7 novembre 2022 relatif aux minima conventionnels	43
IDCC 1404 Tracteurs-matériels agricoles : avenant n° 2 du 14 novembre 2022 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne.....	45

IDCC 1405 Fruits-légumes. Expédition-exportation : avenant n° 28 du 26 octobre 2022 relatif à la grille des salaires conventionnels au 1 ^{er} novembre 2022	48
IDCC 1411-2089 Ameublement-fabrication : accord du 21 avril 2022 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par l’alternance (Pro-A)	50
IDCC 1518 ÉCLAT : avenant n° 1 du 29 novembre 2022 à l’accord du 10 décembre 2020 relatif à l’activité partielle de longue durée (APLD).....	57
IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 96 du 23 novembre 2022 relatif à la mise en conformité de la convention collective	59
IDCC 1621 Répartition pharmaceutique : avenant n° 1 du 4 novembre 2022 à l’accord du 16 mai 2022 relatif aux salaires 2022.....	62
IDCC 1627 Métallurgie (Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme) : accord du 7 octobre 2022 relatif aux taux effectifs garantis au 1 ^{er} janvier 2022	66
IDCC 1628 Métallurgie (Deux-Sèvres) : avenant du 22 novembre 2022 à l’accord du 1 ^{er} février 2022 relatif aux taux effectifs garantis annuels et à la valeur du point pour l’année 2022	68
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : accord du 15 novembre 2022 relatif au métier de technicien réparateur en électroménager et multimédia	71
IDCC 1686 Audiovisuel-électronique-commerce : avenant n° 55 du 15 novembre 2022 à l’avenant n° 44 du 15 juin 2016 relatif à l’aménagement du titre V « Prévoyance »	98
IDCC 1867 Métallurgie (Drôme-Ardèche) : avenant du 9 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales	100
IDCC 1867 Métallurgie (Drôme-Ardèche) : avenant n° 65 du 2 novembre 2022 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) au 1 ^{er} janvier 2022	103
IDCC 1880 Ameublement-négoce : avenant n° 1 du 17 novembre 2022 à l’accord du 24 juin 2021 relatif à la modification du CQP de vendeur(se) conseil en équipement du foyer en CQP vendeur(se) conseil en aménagement et décoration de la maison	106
IDCC 1909 Tourisme-organismes : avenant n° 1 du 15 novembre 2022 à l’accord n° 24 du 6 décembre 2018 relatif au contrat à durée indéterminée d’opération	126
IDCC 1978 Fleuristes : avenant du 3 novembre 2022 à l’accord du 29 septembre 2020 relatif à la mise à jour de la convention collective	129
IDCC 1987 Pâtes-alimentaires-sèches-coucoucs : avenant n° 2022-02 du 27 septembre 2022 relatif aux salaires minima horaires et à l’indemnité journalière de poste.....	131
IDCC 2002 Blanchisserie-teinturerie : avenant correctif du 5 décembre 2022 à l’accord du 21 juin 2022 relatif à la refonte de la convention collective	134
IDCC 2190 Missions locales-PAIO : avenant n° 73 du 20 octobre 2022 relatif aux indices professionnels et à la valeur du point (annexe 1 du titre VI de la convention collective) .	136
IDCC 2264 Hospitalisation-privée : avenant n° 32 du 10 novembre 2022 relatif aux revalorisations salariales	139

IDCC 2583 Autoroute-sociétés-concessionnaires-exploitantes : accord du 11 octobre 2022 relatif à la formation professionnelle	155
IDCC 2931 Marchés financiers : accord du 8 décembre 2022 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques au 1 ^{er} janvier 2023.....	169
IDCC 3016 Ateliers-chantiers-insertion : avenant n° 31 du 12 décembre 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2023	171
IDCC 3223 Personnels navigants officiers. Entreprises de transport. Services maritimes : avenant du 30 novembre 2022 relatif aux salaires minima	174

Accord(s) professionnel(s)

Transport aérien (personnel au sol) : avenant du 14 décembre 2022 à l'accord professionnel du 21 juillet 2022 relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance du secteur de l'aérien « Pro-A »	177
--	-----

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES
DU TRANSPORT**

Avenant n° 75 du 10 novembre 2022

relatif aux frais de déplacement des ouvriers
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : ASET2251560M

IDCC : 16

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

OTRE ;

TLF ;

FNTV ;

FNTR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FO UNCP ;

FGT CFTC,

d'autre part,

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 74, ce dernier en date du 28 février 2022, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er} | Taux des indemnités forfaitaires

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature.

Article 2 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1^{er} jour du mois suivant sa signature.

Article 3 | Dispositions spécifiques

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 10 novembre 2022

(Suivent les signatures.)

Annexe Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

Chiffres en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2022.

(En euros.)

Nature des indemnités	Taux	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	15,20	Article 3 – alinéa 1
Indemnité de repas unique	9,35	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	9,11	Article 12
Indemnité spéciale	4,11	Article 7
Indemnité de casse-croûte	8,24	Article 5
Indemnité de grand déplacement :		
– 1 repas + 1 découcher	48,59	Article 6
– 2 repas + 1 découcher	63,79	

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

**IDCC : 43 | ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

Accord du 14 novembre 2022
relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2023

NOR : ASET2251536M

IDCC : 43

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

FICIME ;

CGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation distinctive de la grille par rapport à la grille des minima conventionnels du 16 mai 2022, selon les modalités suivantes :

- d'une augmentation de 3 % du coefficient E1 au coefficient E5 pour la catégorie « Employés » ;
- d'une augmentation de 2,5 % du coefficient E6 au coefficient E8 pour la catégorie « Employés » ;
- d'une augmentation de 2,2 % du coefficient M9 au coefficient M10 pour la catégorie « Agents de maîtrise » ;
- d'une augmentation de 2,5 % du coefficient M11 au coefficient M12 pour la catégorie « Agents de maîtrise » ;
- d'une augmentation de 3,2 % du coefficient C13 au coefficient C17 pour la catégorie « Cadres » ;

- d’une augmentation de 2,5 % au coefficient C18 pour la catégorie « Cadres » ;
- d’une augmentation de 2 % du coefficient C19 au coefficient C20 pour la catégorie « Cadres ».

Article 2 | Clause de revoyure

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

Article 3 | Extension

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 et de l’extension du présent accord conformément à l’article L. 2231-6 du code du travail.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s’appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l’article L. 2261-23-1 du code du travail, qu’il n’y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est également rappelé que conformément à l’article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d’emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l’accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d’entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d’entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s’apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Fait à Paris, le 14 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures dans la CCNIE n° 3100 – IDCC 43 applicables au 1^{er} janvier 2023

(En euros.)

Coefficients	Minima mensuels au 1 ^{er} janvier 2023
Employés	
E1	1 750
E2	1 757
E3	1 763
E4	1 773
E5	1 779
E6	1 810
E7	1 866
E8	1 931
Agents de maîtrise	
M9	1 971
M10	2 164
M11	2 388
M12	2 552
Cadres	
C13	2 497
C14	2 723
C15	2 924
C16	3 339
C17	3 744
C18	4 513
C19	4 911
C20	5 320

■ Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours :

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12 ;
- et majoré de 20 %.

Avenant du 18 novembre 2022

à l'accord du 9 juillet 2015
relatif au régime de prévoyance des salariés

NOR : ASET2251530M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

UFIC UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et interentreprise du régime de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du médicament et, ainsi, ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

(Voir page suivante.)

Au regard des résultats du régime de prévoyance des salariés et dans le cadre d'une bonne gestion dudit régime, les partenaires sociaux décident de prolonger en 2023 les taux de cotisations en vigueur en 2022 comme suit :

Article 1^{er} | Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) du régime de prévoyance des salariés

Les dispositions des articles 18.3 et 18.4 de l'accord collectif du 9 juillet 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 18.3. Taux d'appel et cotisations appelées

À la fin de chaque année, compte tenu des résultats financiers du régime professionnel conventionnel, les parties signataires du présent accord fixeront les taux d'appel minorant ou majorant les taux contractuels des cotisations visées ci-dessus pour l'année qui suit :

- pour l'année 2023, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité sera appelée à 96,66 % de son montant, soit au taux de 1,45 % de la base des cotisations ;

La répartition entre les risques décès d'une part, et incapacité-invalidité d'autre part, est la suivante :

	Décès	Incapacité-invalidité	Total
Part employeur	0,76 % TA	0,11 % TA + 0,87 % TB TC	0,87 % TA TB TC
Part salarié	0 % TA	0,58 % TA + 0,58 % TB TC	0,58 % TA TB TC
Total	0,76 % TA	0,69 % TA + 1,45 % TB TC	1,45 % TA TB TC

- pour l'année 2023, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, seront appelées à 91,67 % pour la cotisation fixée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale et à 92,16 % pour la cotisation fonction de la base des cotisations, soit au taux de 1,21 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,94 % de la base des cotisations ;

- pour les assurés affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité seront appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 0,67 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,52 % de la base des cotisations.

18.4. Cotisation des adhérents à titre facultatif

Les cotisations des adhérents à titre facultatif (art. 12 de l'accord du 9 juillet 2015) au régime maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscale et taxes incluses, sont fixées comme suit :

- par assuré facultatif : 1,96 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 1,46 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Elles seront appelées à 100 % de leur montant pour 2023.

Pour les assurés facultatifs affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les

cotisations des adhérents à titre facultatif au risque maladie-chirurgie-maternité sont appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 1,08 % par assuré facultatif et 0,80 % par enfant. »

Article 2 | Cotisations des couvertures décès-incapacité-invalidité et maladie-chirurgie-maternité du régime supplémentaire (RS) du régime de prévoyance des salariés

Les dispositions de l'article 25 de l'accord collectif du 9 juillet 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les cotisations fixées dans cet article s'appliquent au titre des contrats gérés par les organismes assureurs désignés à l'article 5 du présent accord.

Au début de chaque année, compte tenu des résultats financiers du régime supplémentaires qui doit trouver son équilibre financier indépendamment des résultats techniques et financiers du régime professionnel de branche (RPC), les parties signataires du présent accord fixeront les taux d'appel minorant ou majorant les taux contractuels des cotisations visées ci-dessus.

Pour l'année 2023, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la base des cotisations afférente au risque décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés, sera appelée à 100 % de son montant.

Les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions ou cotisations sociales ou fiscales incluses, sont fixées à 0,28 % du plafond de la sécurité sociale et à 0,24 % de la base des cotisations afférente au risque maladie-chirurgie-maternité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés.

Pour l'année 2023, elles seront appelées respectivement à 50,00 % et 45,83 % de leurs montants, soit au taux de 0,14 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,11 % de la base des cotisations visée ci-dessus pour l'ensemble des assurés, y compris ceux affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

La répartition des cotisations visées au présent article entre l'employeur et le salarié s'effectue de la façon suivante :

- 50 % pour la part employeur ;
- 50 % pour le part salarié.

Les cotisations des adhérents à titre facultatif au régime maladie-chirurgie-maternité visés à l'article 18.4 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, sont fixées comme suit :

- par assuré facultatif : 0,31 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 0,24 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour l'année 2023, elles seront appelées à 75 % de leur montant :

- par assuré facultatif : 0,23 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 0,18 % du plafond annuel de la sécurité sociale. »

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 5 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

Article 6 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction.

Fait à Paris, le 18 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 29 novembre 2022

à l'accord du 17 avril 2019
relatif à la révision de la convention collective

NOR : ASET2251528M

IDCC : 489

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

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFTD,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires de l'accord de révision de la convention collective du 17 avril 2019 ont défini le champ d'application de la convention collective du cartonnage en référence à différents codes de la nomenclature d'activité française (NAF rev.2) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008.

Différentes activités ont ainsi été reprises dans l'article 2 de la convention collective, qui a été étendu sans réserve par l'arrêté ministériel du 17 décembre 2021.

Parmi ces activités figurent notamment :

- sous la nomenclature NAF 17.21, la « Fabrication d'emballage en papier ou en carton ondulé à l'exclusion des entreprises fabriquant du carton ondulé » ;
- sous la nomenclature NAF 17.23 Z A, la « Fabrication d'enveloppes et de pochettes postales » entre autres articles de papeterie.

Les parties signataires des présentes ont décidé d'intégrer dans le présent avenant les modifications issues des dispositions de l'arrêté ministériel du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels, qui a rattaché à la convention collective du personnel des industries du cartonnage la branche d'activité des instruments à écrire et des industries connexes.

Par ailleurs, en raison de l'évolution économique du secteur spécifique de la fabrication d'enveloppes, il apparaît que de nombreuses entreprises de ce secteur rattaché à la convention collective du cartonnage, réorientent leur fabrication désormais en fort déclin économique (moins 80 % des volumes en quinze ans) vers celle de la sacherie, activité professionnelle répertoriée sous le code NAF 1721 C.

Dans ce contexte, il est apparu nécessaire aux parties signataires de préciser le champ d'application défini en article 2 de la convention collective du cartonnage, afin de tenir compte de l'évolution économique des entreprises de ce secteur, et de mettre en conformité l'article 2 de la convention collective du cartonnage avec les dispositions de l'arrêté du 6 avril 2022 portant extension de la convention collective nationale du 29 janvier 2021 de la production et de la transformation des papiers et cartons qui a également conclu au rattachement de ce secteur d'activité au champ d'application de la convention collective du cartonnage.

Les parties signataires décident donc de compléter en conséquence les dispositions de l'article 2 de la convention collective du cartonnage.

Article 1^{er} | Modification de l'article 2 de l'annexe à l'accord de révision de la convention collective du 17 avril 2019

Le paragraphe 5 de l'article 2 « Champ d'application » de l'annexe à l'accord de révision de la convention collective du 17 avril 2019 est complété comme suit :

« [...] »

Cette convention s'applique aux salariés (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) dont l'activité s'exerce dans les industries de la transformation du carton et de la fabrication des articles de papeterie et de bureau, par référence à la nomenclature d'activité française (NAF rev.2) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008 et qui est la suivante :

■ 17.21A : fabrication d'emballage en papier ou en carton ondulé à l'exclusion des entreprises fabriquant du carton ondulé.

■ 17.21B : fabrication de cartonnages (boîtes, emballages, cartonnages pliants, cartonnages de bureau ou de présentation, boîtes pâtisseries, emballages alimentaires, etc., en carton (ou en carton contrecollé ou paraffiné).

■ 17.21C : fabrication d'emballages en papier :

- fabrication de sacs et de sachets en papier ;
- fabrication de sacs de grande contenance en papier.

■ 17.22Z : fabrication de vaisselle en carton.

■ 17.23Z : fabrication d'articles de papeterie :

- fabrication d'enveloppes et de cartes-lettres ;
- fabrication d'articles de papeterie à usage scolaire et commercial (cahiers, classeurs, registres, livres comptables, formulaires commerciaux, etc.), dès lors que l'information imprimée n'est pas la finalité principale ;
- fabrication de boîtes, de pochettes et de présentations similaires renfermant un assortiment d'articles de correspondance ;
- fabrication d'enveloppes et de pochettes postales.

■ 58.19Z : édition de calendriers, d'éphémérides et d'articles millésimés (sauf calendriers d'art).

■ 17.29Z :

- fabrication de tubes, mandrins, tambours, busettes, bobines et canettes en carton ;
- fabrication d'articles moulés ou pressés en pâte à papier.

■ 18.12Z :

- fabrication et cartonnage pour la photo et l'échantillonnage ;
- fabrication de cartonnage de bureau, magasin, classement ;

- fabrication d’agendas, de cahiers, carnets, classeurs, registres, reliures à feuillets mobiles ;
- façonnés comptables et de bureau divers.

■ 22.29B : fabrication de fournitures de bureau et fournitures scolaires en matières plastiques :

Cette dernière activité est commune aux branches industrielles des fabriques d’articles de papeterie et de la plasturgie qui reconnaissent que, dans ce cas précis, il appartient à l’entreprise de se déterminer comme suit :

- l’entreprise ou l’établissement continuera à appliquer la convention collective qu’elle ou il appliquait à la date d’entrée en vigueur du protocole d’accord du 27 mars 1996 ;
- les entreprises ou établissements créés après cette date opteront pour l’application de l’une ou l’autre de ces deux conventions collectives.

En application des dispositions de l’arrêté ministériel du 23 janvier 2019 :

■ 32.99Z :

- la fabrication de stylos et de crayons de tous types, mécaniques ou non ; la fabrication de mines pour crayons ;
- 32.99.12 : stylos ; stylos et marqueurs à feutre ; porte-mines ;
- 32.99.13 : stylos à dessiner ; stylos à plumes et autres stylos (à l’exclusion des compas et tire-lignes relevant du code NAF 26.51.32) ;
- 32.99.14 : assortiments d’articles pour écriture, porte-stylos, porte-crayons et articles similaires ; et leurs parties : parties d’articles (plumes, cartouches pour stylos à bille, etc.) à l’exclusion des cartouches d’encre pour stylos (relevant du code NAF 20.59.30) et boîtes de compas (relevant du code NAF 26.51.32) ;
- 32.99.15 : crayons noirs ou de couleur, mines de crayon, pastels, fusains, craies à écrire ou à dessiner et craies de tailleur.
- la fabrication de dateurs, de cachets ou de numéroteurs, d’appareils manuels pour l’impression d’étiquettes, d’imprimeries à main, de rubans encreurs préparés pour machines à écrire et de tampons encreurs ;
- 32.99.16 : ardoises et tableaux à écrire ; cachets à dater, sceller ou numéroté et articles similaires ; rubans de machines à écrire et similaires ; tampons encreurs, rubans et tampons encreurs ; timbres humides et cachets ; cire à cacheter, timbreurs, dateurs, composteurs, etc. à l’exclusion des : taille-crayons (25.71.13) ; machines de bureau (28.23), règles, tables à dessin (26.51.32).

■ 2823Z : fabrication de petits instruments et équipements de bureau :

- fabrication de relieuses de bureau (reliures plastiques ou à bande), la fabrication de taille-crayon ;
- fabrication de machines à poser et à enlever les agrafes, la fabrication de distributeurs de ruban ;
- fabrication de perforatrices, la fabrication de tableaux noirs, blancs ;
- à l’exclusion de l’ensemble des autres activités reprises sous le code NAF 2823Z. »

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de la négociation du présent avenant. S’agissant d’un avenant relatif au champ d’application dont relève l’ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n’a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 29 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135 | Convention collective nationale

IDCC : 489 | **INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

Convention collective nationale

IDCC : 3238 | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS
ET CARTONS**
(29 janvier 2021)

Accord interbranche du 1^{er} décembre 2022

relatif aux mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation
en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

NOR : ASET2350009M

IDCC : 489, 3238

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

CAP ;

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de mutations technologiques, économiques, commerciales, démographiques..., et notamment en prévision d'une crise géopolitique et énergétique de grande ampleur, les entreprises vont être confrontées à des variations de leur activité et devoir en permanence s'adapter dans les prochains mois.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des industries du cartonnage et de la production/transformation des papiers et cartons rappellent leur attachement à la formation professionnelle comme moyen de maintien et de développement des compétences et de l'employabilité des salariés et de la compétitivité des entreprises. Elles réaffirment, par le présent accord, la volonté de la branche de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi,

par la mise en œuvre de solutions construites dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social.

Par le présent accord, les parties signataires entendent définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle afin d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant s'adapter rapidement aux mutations pour préparer la reprise économique dans les meilleures conditions et veiller à une indépendance nationale sur la livraison de ses produits essentiels à la vie quotidienne (art. de papeterie, emballages, articles d'hygiène, papiers graphiques...).

Les mesures visent à maintenir les compétences, les qualifications des salariés pour les sécuriser dans leur emploi, et à assurer la pérennité du savoir-faire des industries du cartonnage et de la production/transformation des papiers et cartons en France.

Article 1^{er} | Champs d'application

Le présent accord interbranche est conclu dans les champs d'application de la convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (IDCC 0489) et de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2 | Objet

Les partenaires sociaux entendent ouvrir la possibilité pour l'OPCO 2i de financer les coûts de formation engagés par une entreprise ou un établissement pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles, tel que prévu à l'article L. 6332-1-3 3° du code du travail. Le conseil d'administration de l'OPCO 2i précisera les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles pourront demander à l'OPCO 2i, pendant une durée maximale de 2 ans, de participer aux coûts de formation engagés pour faire face à ces difficultés.

La CPNEF adresse une proposition aux instances compétentes de l'OPCO 2i sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions et les modalités de prise en charge des coûts de formation des actions visées par le présent accord.

Les formations devront permettre l'évolution des compétences des salariés, notamment :

- les actions CQP, CQPI, CCP et CCPI ;
- les actions de formation cœur de métier (conduite d'installations industrielles, maintenance, animation d'équipe, logistique) ;
- les actions de formation QHSE et RSE.

La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCO 2i.

La CPNEF suivra de manière régulière ce dispositif au moins 2 fois par an et en établira un bilan annuel.

Article 3 | Financement

La prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- coûts pédagogiques : 100 % ;
- rémunération des salariés (comprenant les salaires ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés) : dans la limite de 30 euros de l'heure ;

- les plafonds relatifs aux frais de repas, de transport et d’hébergement seront fixés dans les limites prévues par la CPNEF.

Le montant prévisionnel de l’enveloppe budgétaire souhaitée par les parties signataires est de 2 millions d’euros pour la durée de l’accord.

Article 4 | Procédure de dépôt et d’extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d’extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d’extension, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l’objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Date d’application et durée de l’accord

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 pour une durée de 2 ans.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **860** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Finistère)

(9 avril 1976)

(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)

(Étendue par arrêté du 11 septembre 1979,

Journal officiel du 8 novembre 1980)

Avenant du 26 avril 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251547M

IDCC : 860

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

UIMM Finistère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

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^{er} 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 et des industries connexes du Finistère (IDCC 0860) 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^{er} | Objet de l'avenant

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie et des industries connexes du Finistère (IDCC 0860), 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, soit le 1^{er} janvier 2024.

Sont notamment visés :

- la convention collective de la métallurgie et des industries connexes du Finistère ;
- l'avenant n° 40 dit « Avenant mensuels » ;
- l'avenant n° 2 relatif à certaines catégories de mensuels ;
- l'accord fixant les règles de fonctionnement de la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie du Finistère ;
- l'avenant n° 60 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) à compter du 1^{er} mars 2022 ;
- l'avenant n° 61 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) à compter de 2022.

Article 2 | Dispositions spécifiques à la protection sociale

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale de la métallurgie et des industries connexes du Finistère (IDCC 0860) à savoir, l'avenant n° 34 relatif à la prévoyance.

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 les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs 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^{er} 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 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | 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 5 | 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 Brest.

Fait à Brest, le 26 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **860** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Finistère)

(9 avril 1976)

(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)

(Étendue par arrêté du 11 septembre 1979,

Journal officiel du 8 novembre 1980)

Avenant n° 62 du 18 novembre 2022
relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA)

NOR : ASET2251562M

IDCC : 860

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

UIMM Finistère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuel (TEGA), base 151,67 heures par mois, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sont fixés à partir de l'année 2022 dans le barème annexé au présent avenant.

Article 2

Les conditions d'application de ces TEGA sont celles qui ont été définies aux articles de l'avenant mensuel de la convention collective.

Article 3

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 de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4

Le présent avenant sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail et de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Brest, le 18 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des taux effectifs garantis annuel (TEGA) pour 2022

Barème pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures.

Niveau	Échelon	Coefficient	TEGA 2022
I	1	140	19 830 €
	2	145	19 850 €
	3	155	19 900 €
II	1	170	20 300 €
	2	180	20 500 €
	3	190	21 000 €
III	1	215	21 400 €
	2	225	21 500 €
	3	240	22 200 €
IV	1	255	23 000 €
	2	270	24 200 €
	3	285	25 200 €
V	1	305	26 400 €
	2	335	28 700 €
	3	365	31 250 €
		395	33 800 €

Convention collective départementale

IDCC : 898 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES

(Allier)

(21 juillet 1976)

(Étendue par arrêté du 17 octobre 1978,

Journal officiel du 17 novembre 1978)

Accord du 7 octobre 2022

relatif à la fixation du barème de taux effectifs garantis annuels (TEGA)

NOR : ASET2251564M

IDCC : 898

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

UIMM Auvergne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter de l'année 2022, les taux effectifs garantis annuels établis sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures soit 151,67 heures par mois, pour chacun des divers niveaux et échelons de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont les suivants :

Niveau	Coefficient	Pour un horaire de 151,67 heures
I	140	20 148 €
	145	20 198 €
	155	20 248 €
II	170	20 298 €
	180	20 348 €
	190	20 398 €

Niveau	Coefficient	Pour un horaire de 151,67 heures
III	215	20 842 €
	225	21 436 €
	240	22 592 €
IV	255	23 430 €
	270	24 633 €
	285	25 967 €
V	305	27 857 €
	335	30 449 €
	365	33 558 €
	395	35 939 €

Ces taux effectifs garantis annuels constituant une garantie distincte de celle visée par l'accord du 13 juin 1980 n'ont pas à supporter la majoration de 5 ou 7 % prévue par ledit accord.

Article 2

Ces taux effectifs garantis annuels s'appliquent dans les conditions définies à l'article 1^{er} de l'avenant n° 15 du 24 janvier 1995 introduisant les nouvelles dispositions de l'article 47, paragraphe a, dans la convention collective du 21 juillet 1976.

Article 3

Les taux effectifs garantis annuels comprennent les compensations pécuniaires versées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent expressément qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 5

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensables au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

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

Article 6

Le présent accord a été 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.

Fait à Clermont-Ferrand, le 7 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective d'arrondissement

IDCC : **1007 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Thiers)

(11 avril 1979)

(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,

Journal officiel du 8 juin 1980)

Avenant n° 87 du 7 octobre 2022

relatif aux taux effectifs garantis annuels,
aux rémunérations minimales hiérarchiques
et au salaire de base horaire des travailleurs à domicile

NOR : ASET2251563M

IDCC : 1007

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

UIMM Auvergne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter de l'année 2022, les taux effectifs garantis annuels, établis sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, pour chacun des divers niveaux et échelons de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont les suivants :

(Voir page suivante.)

Niveau	Coefficient	Pour un horaire de 151,67 heures
I	140	20 148 €
	145	20 198 €
	155	20 248 €
II	170	20 298 €
	180	20 348 €
	190	20 398 €
III	215	20 842 €
	225	21 436 €
	240	22 592 €
IV	255	23 430 €
	270	24 633 €
	285	25 967 €
V	305	27 857 €
	335	30 449 €
	365	33 558 €
	395	35 939 €

Les taux effectifs garantis annuels comprennent les compensations pécuniaires versées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 2

Les salaires de base horaire des travailleurs à domicile seront les suivants à compter du 1^{er} décembre 2022 :

- monteurs-cloueurs : 9,82 euros ;
- monteurs-ajusteurs : 11,67 euros ;
- polisseurs et trempeurs : 13,17 euros.

Ces salaires s'entendent frais professionnels compris à l'exception des monteurs-cloueurs pour lesquels il n'existe aucun frais professionnel.

Article 3

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 4

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

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

Article 5

Le présent accord a été 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 et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Clermont-Ferrand, le 7 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **1059** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**

(Midi-Pyrénées)

(21 février 1980)

(Étendue par arrêté du 8 juillet 1987,

Journal officiel du 22 juillet 1987)

Avenant du 17 octobre 2022

à l'accord du 16 février 2022

relatif à la fixation des barèmes des taux effectifs garantis,
des rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2251548M

IDCC : 1059

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

UIMM Midi-Pyrénées,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO métaux ;

CFE-CGC SIPEM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de l'évolution des données économiques et des modifications intervenues dans certains paramètres, il est convenu de procéder à un réajustement du barème des taux effectifs garantis « TEG » pour l'année 2022 et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 1^{er} | Taux effectifs garantis

Dans le cadre des dispositions de l'article 6-1 B de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1^{er} avril 1980, les barèmes joints en annexe fixent les taux effectifs garantis.

Les barèmes figurant en annexe remplacent ceux fixés par l'avenant du 16 février 2022.

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques

Dans le cadre des dispositions de l'article 6-1 A de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1^{er} avril 1980, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'avenant du 16 février 2022 sont remplacés par les barèmes figurant en annexe.

À compter du 1^{er} novembre 2022, il est appliqué une valeur de point commune à tous les départements couverts par la convention collective du 1^{er} avril 1980.

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée comme suit :

■ Pour la Haute-Garonne et Midi-Pyrénées : 4,90 €.

Article 3

L'article 7 de l'avenant du 16 février 2022 est rédigé comme suit. Le présent avenant est conclu à durée déterminée. Il cessera de produire ses effets le 31 décembre 2023.

Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 5

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Beaufort, le 17 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barèmes des taux effectifs garantis à partir de l'année 2022

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

Haute-Garonne et Midi-Pyrénées

(En euros.)

		Coefficient	TEG annuel
Niveau I	1° échelon	140	19 745
	2° échelon	145	19 795
	3° échelon	155	19 847
Niveau II	1° échelon	170	19 950
	2° échelon	180	20 272
	3° échelon	190	20 625
Niveau III	1° échelon	215	21 294
	2° échelon	225	21 683
	3° échelon	240	22 352
Niveau IV	1° échelon	255	23 042
	2° échelon	270	23 830
	3° échelon	285	24 844
Niveau V	1° échelon	305	26 225
	2° échelon	335	28 725
	3° échelon	365	31 443
		395	34 537

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Champ d’application : Haute-Garonne et Midi-Pyrénées.

Effet au 1^{er} novembre 2022.

Valeur du point : soit 4,90 €.

(En euros.)

		Coef.	Administratifs et techniciens	Ouvriers		Agents de maîtrise d’atelier		
				Majoration 5 % ⁽¹⁾		Majoration 7 % ⁽¹⁾	Majoration 8 % ⁽²⁾	Majoration 10 % ⁽²⁾
Niveau I	1 ^o échelon	140	686	O 1	720			
	2 ^o échelon	145	711	O 2	746			
	3 ^o échelon	155	760	O 3	797			
Niveau II	1 ^o échelon	170	833	P 1	875			
	2 ^o échelon	180	882					
	3 ^o échelon	190	931	P 2	978			
Niveau III	1 ^o échelon	215	1 054	P 3	1 106	AM1	1 127	1 138
	2 ^o échelon	225	1 103					
	3 ^o échelon	240	1 176	T A	1 235	AM2	1 258	1 270
Niveau IV	1 ^o échelon	255	1 250	T A	1 312	AM3	1 337	1 349
	2 ^o échelon	270	1 323	T A	1 389			
	3 ^o échelon	285	1 397	T A	1 466	AM4	1 494	1 508
								1 536

		Coef.	Administratifs et techniciens	Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier		
				Majoration 5 % ^[1]		Majoration 7 % ^[1]		Majoration 10 % ^[2]
Niveau V	1° échelon	305	1 495			AM5	1 599	1 614
	2° échelon	335	1 642			AM6	1 756	1 773
	3° échelon	365	1 789			AM7	1 914	1 932
		395	1 936				2 071	2 090
[1] Suivant accord national du 30 janvier 1980.								
[2] Suivant avenant relatif à certaines catégories de mensuels ID 6..								

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 08-22 du 27 octobre 2022
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2251533M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FNAS FO ;

USPAOC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la révision quinquennale du régime de prévoyance, les partenaires sociaux se sont accordés pour renégocier les dispositifs conventionnels de ce régime. Ainsi, le présent avenant a pour objet de réviser le chapitre XIII de la convention collective relatif au régime de prévoyance obligatoire pour les salariés de la branche des acteurs du lien social et familial.

Le nouvel avenant s'applique aux entreprises relevant de la branche des acteurs du lien social et familial comme un socle minimum de garanties.

Article 1^{er} | Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet de modifier et de remplacer le a) de l'article 11 du chapitre XIII intitulé « Prévoyance » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

Article 2 | Champs d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

En effet, les cas de maintien obligatoire des garanties du régime de prévoyance prévus dans le cadre de cet avenant s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type compte tenu du fait que le thème de négociation du présent avenant, à savoir la prévoyance complémentaire, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | *Objet de l'avenant*

L'article 11 dans son *a* sera rédigé comme suit :

« Article 11 | *Maintien du régime de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail*

a) Le régime de prévoyance et les cotisations salariale et patronale seront maintenues pour le salarié dans les cas suivants :

- congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
- arrêt maladie donnant lieu au maintien de salaire incluant le délai de carence comme visé par les dispositions conventionnelles ;
- accident du travail, accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- exercice du droit de grève ;
- congé de proche aidant ;
- activité partielle ;
- congé de reclassement ;
- congé de mobilité.

En tout état de cause les garanties seront maintenues en cas de suspension du contrat de travail, avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Les garanties sont également maintenues en cas de versement par l'employeur d'un revenu de remplacement.

L'entreprise verse une contribution identique à celle versée pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisé. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à s'acquitter de sa part de cotisation. Dès lors qu'il n'y a pas maintien de salaire total ou partiel par l'employeur, le salarié devra s'acquitter de sa contribution directement auprès de l'organisme assureur. »

Article 4 | *Révision*

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

Dans l'hypothèse où le « Contrat de garanties collectives » serait résilié à l'initiative de tous les organismes recommandés ou des partenaires sociaux, ces derniers se réuniront pour trouver une solution de remplacement.

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dans les conditions légales et réglementaires, le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

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

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 27 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 73 du 7 novembre 2022
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2251538M

IDCC : 1316

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

HEXOPÉE ;

FFTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

SNEPAT FO ;

CFE-CGC santé social,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet la fixation des minima conventionnels dans la branche du tourisme social et familial afin de tenir compte de l'évolution du coût de la vie, qui a donné lieu à des augmentations successives du Smic au 1^{er} janvier, 1^{er} mai et 1^{er} août 2022 et de servir un objectif d'attractivité de la branche professionnelle.

Le présent avenant modifie les dispositions issues de l'avenant n° 72 du 1^{er} juin 2022 ayant le même objet.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective du tourisme social et familial (IDCC 1316).

Article 2 | Grille des salaires minimums conventionnels

La grille des minima conventionnels applicable dans la branche est modifiée comme suit :

Niveau	Minimum conventionnel (montants bruts)
A	1 688 €
B	1 723 €

Niveau	Minimum conventionnel (montants bruts)
C	1 749 €
D	1 880 €
E	2 140 €
F	2 493 €
G	3 108 €

Article 3 | Dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément notamment aux articles L. 2241-8 et L. 2241-11 du code du travail et à l'accord de branche du 27 mai 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux rappellent leur attachement aux principes d'égalité de rémunération et de non-discrimination.

Ainsi, les entreprises doivent assurer un niveau de salaire identique entre les femmes et les hommes pour un même métier, à niveaux de responsabilités et d'expériences professionnelles comparables. Les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité d'examiner les éventuelles disparités de salaires entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les supprimer ou à défaut, les réduire.

Afin d'évaluer la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche, les partenaires sociaux s'appuient sur des travaux indépendants menés régulièrement notamment le rapport de branche 2020.

Article 4 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de sa nature et de son objet le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés, il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 5 | Ouverture négociations futures

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir en début d'année 2023 pour ouvrir des négociations sur les thématiques suivantes :

- les heures supplémentaires ;
- le télétravail.

Article 6 | Entrée en vigueur et dispositions diverses

Il entre en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension conformément aux dispositions légales.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 7 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 2 du 14 novembre 2022

à l'accord du 29 mars 2018
relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne

NOR : ASET2251537M

IDCC : 1404

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

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un avenant n° 1 a été conclu le 26 novembre 2021 afin de modifier les dispositions de l'accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne.

Le présent avenant a pour objet de compléter cet avenant n° 1.

Conformément aux dispositions du décret du 27 octobre 2021 précisant les conditions et délais d'agrément des accords de branche d'épargne salariale en application de la loi d'accélération et de simplification de l'action publique du 7 décembre 2020, il est indiqué au sein du présent avenant les conditions d'adhésion de l'entreprise à l'accord de branche dans sa rédaction agréée afin de bénéficier de l'agrément de cet accord.

Le présent avenant a également vocation à actualiser l'accord du 29 mars 2018 compte tenu des nouvelles dispositions issues de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat en matière d'intéressement.

Article 1^{er}

L'accord du 29 mars 2018 tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 en date du 26 novembre 2021 est modifié de la manière suivante :

Il est ajouté en dernier paragraphe du préambule de l'accord :

« L'adhésion s'effectue soit par accord dans les conditions prévues par le code du travail pour les entreprises d'au moins 50 salariés soit dans celles de moins de 50 salariés, par décision unilatérale d'adhésion de l'employeur. »

Article 2

En application des dispositions de la loi pouvoir d'achat, l'article 2 de l'annexe accord d'intéressement à l'accord du 29 mars 2018 dans sa rédaction issue de l'avenant numéro 1 daté du 26 novembre 2021 est remplacé par la rédaction suivante :

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

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

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

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

Article 3

Concernant la répartition de l'intéressement, l'article 5.1 de l'accord du 29 mars 2018 est complété par un dernier alinéa ainsi rédigé : « Les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont assimilées à des périodes de présence. »

Article 4

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

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Compte tenu de son objet, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires demandent l'extension et l'agrément le plus rapidement possible du présent avenant.

Il a été conclu pour une durée indéterminée.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

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

Fait à Paris, le 14 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 28 du 26 octobre 2022
relatif à la grille des salaires conventionnels au 1^{er} novembre 2022

NOR : ASET2251545M

IDCC : 1405

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

ANEEFEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} novembre 2022. Celle-ci est adressée aux pouvoirs publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Compte-tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 26 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 heures/semaine)

Applicable au 1^{er} novembre 2022.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Salaire
Ouvrier/employé	I	1 678,95
	I <i>bis</i>	1 698
	II	1 711
	III	1 722
	IV	1 785
	V	1 805
Technicien/AM	I	2 036
	II	2 197
Cadre	I	3 167
Cadre de direction	II	3 741

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT
(Fabrication)**

Brochure n° 3113 | Convention collective nationale

IDCC : 2089 | **INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

Accord du 21 avril 2022

relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion
ou promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2251558M

IDCC : 1411, 2089

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

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT TP CFTC ;

CGT FNSCBA ;

FG FO construction,

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 a introduit le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance ci-après dénommée « Pro-A ».

Eu égard aux profondes mutations économiques auxquelles les entreprises de la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois doivent faire face, les partenaires sociaux conviennent du présent accord afin de rendre ce dispositif Pro-A mobilisable pour les entreprises et leurs salariés et ce, afin de favoriser l'employabilité dans la branche à travers la facilitation de l'accès aux formations certifiantes.

Les formations visées dans le présent accord ont été retenues au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité et du risque d'obsolescence des compétences des salariés.

Le dispositif Pro-A constitue pour les salariés l'opportunité de promotion, de reconversion et d'évolution sociale ou professionnelle.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel défini à l'article 1^{er} de l'accord du 28 mai 2021 étendu par arrêté du 17 septembre 2021, à savoir les entreprises de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie des panneaux à base de bois (IDCC 2089).

Dans le cadre de la demande d'extension du présent avenant et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Objet

La 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.

Article 3 | Bénéficiaires

La Pro-A concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail.

Il s'agit en particulier des salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail et les salariés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

En application de l'article D. 6324-1-1, la Pro-A concerne les salariés dont la qualification est inférieure à un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence. La reconversion ou la promotion par alternance permet à ces salariés d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui qu'ils détiennent au moment de leur demande de reconversion ou de promotion par l'alternance.

Article 5 | Durée de la Pro-A

La reconversion ou la promotion par l'alternance est d'une durée comprise entre six et douze mois.

Lorsqu'elle vise à l'acquisition d'un CQP de la branche ou d'un CQPI mis en œuvre dans la branche, la durée de l'action de formation peut être portée jusqu'à vingt-quatre mois.

Pour les personnes suivantes, elle peut être portée jusqu'à trente-six mois :

- 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 âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale, inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;

- Les personnes bénéficiaires :
 - du revenu de solidarité active ;
 - de l'allocation de solidarité spécifique ;
 - ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Article 5 | Certifications professionnelles éligibles

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le socle de connaissance et de compétences professionnelles Cléa et Cléa numérique sont éligibles à la Pro-A.

La liste des certifications rendues éligibles à la Pro-A dans la branche est définie à l'annexe 1 du présent accord et les éléments d'analyse qui justifient le choix des certifications professionnelles retenues sont développés en annexe 2 du présent accord.

Article 6 | Actions de formation

Lorsque la reconversion ou la promotion par alternance prévoit des actions de formation, ces dernières associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 7 | Contrat de travail du salarié

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Les avenants ainsi conclus sont déposés auprès de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i ».

Pendant la durée de la mise en œuvre de la Pro-A, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

Article 8 | Tutorat

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par l'alternance.

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de Pro-A.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au paragraphe ci-dessus, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;

- assurer la liaison avec l’organisme ou le service chargé des actions d’évaluation, de formation et d’accompagnement des bénéficiaires à l’extérieur de l’entreprise ;
- participer à l’évaluation du suivi de la formation.

L’employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Article 9 | Prise en charge financière

Les frais engagés dans le cadre de la Pro-A sont financés par l’OPCO 2i dans les conditions ci-après.

Les frais pouvant être pris en charge par ce montrant forfaitaire sont :

- tout ou partie des frais pédagogiques ;
- tout ou partie des frais de transport et d’hébergement ;
- rémunération et charges sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leurs formation.

La prise en charge de la rémunération et des charges sociales légales des salariés se fait dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnelle de croissance par heure et dans la limite du salaire maintenu (minoré de l’allocation d’activité partielle le cas échéant).

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que la définition du montant du forfait de prise en charge du dispositif Pro-A est renvoyée à la décision de la CPNEFP de la branche.

Article 10 | Révision

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l’objet d’une révision dans le cadre d’un avenant conclu dans les mêmes conditions et formes.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 11 | Durée et formalités relatives à l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Il peut faire l’objet d’une adhésion ou d’une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Fait à Paris, le 21 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des certifications éligibles à la Pro-A dans la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois

Sont éligibles à la Pro-A, les certifications professionnelles suivantes :

- Le certificat de qualification professionnelle (CQP) :
 - CQP animateur/trice d'équipe de l'ameublement ;
 - CQP canneur – pailleur en ameublement et décoration ;
 - CQP conducteur/conductrice de matériel automatisés pour la fabrication de l'ameublement (CMAFA) ;
 - CQP formateur métier en revalorisation de mobilier et d'agencement ;
 - CQP intervenant/intervenante en revalorisation de mobilier et d'agencement ;
 - CQP monteur – assembleur en industrie de la literie ;
 - CQP opérateur de finitions de l'ameublement ;
 - CQP opérateur/trice de couture en ameublement ;
 - CQP opérateur/trice de garnissage de l'ameublement ;
 - CQP pilote de ligne automatisée de fabrication de l'ameublement ;
 - CQP responsable d'équipe de l'ameublement ;
 - CQP tapissier/tapissière en travaux hors atelier, dit « villier » ;
 - CQP technicien/ne de maintenance industrielle de l'ameublement.
- Les certificats de qualification professionnelle inter-branches (CQPI) mis en œuvre selon les modalités de la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement :
 - agent logistique ;
 - conducteur d'équipement industriel ;
 - technicien de maintenance industrielle ;
 - animateur d'équipe domaine industriel.

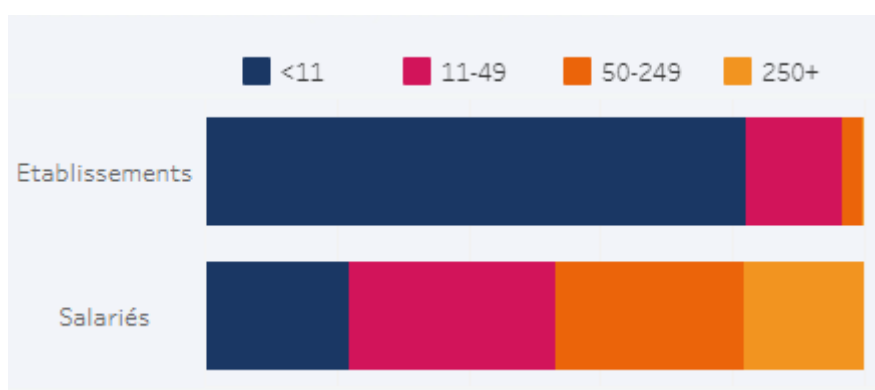
Annexe 2 Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

La branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois rassemble (donnée du 3^e trimestre 2021 – observatoire OPCO 2i) :

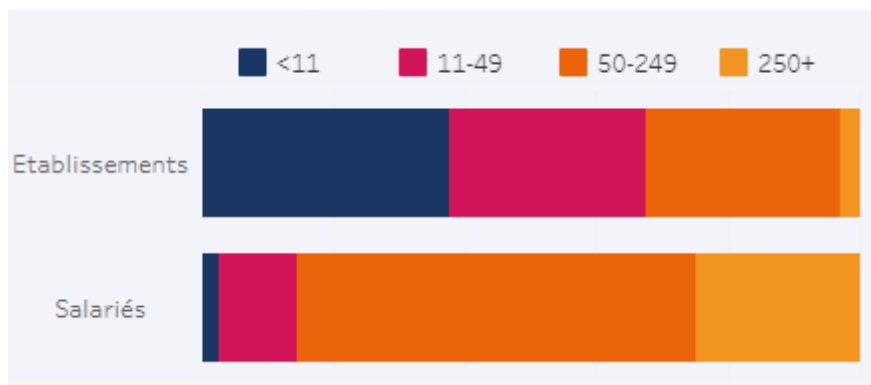
- 3 655 entreprises ayant au moins un salarié ;
- et 40 000 salariés.

Dans ces entreprises les effectifs sont répartis de la façon suivante :

Secteur de la fabrication l'ameublement



Secteur de l'industrie des panneaux à base de bois



Les ouvriers, principale cible des certifications définies en annexe 1 de l'accord du 21 avril 2022, représente 63,7 % de l'emploi dans la branche de la fabrication de l'ameublement et de l'industrie des panneaux à base de bois (portrait statistique de branche Dares paru le 8 octobre 2021).

Le secteur de l'ameublement se décompose en familles de métiers suivantes :

- manager et administrer ;
- gérer – évaluer et améliorer ;
- fournir – maintenir ;
- concevoir – créer – innover ;
- produire – fabriquer ;
- commercialiser – diffuser.

Le secteur de l'industrie des panneaux à base de bois se décompose en familles de métiers suivantes :

- production ;
- maintenance et ingénierie industrielle ;
- logistique industrielle ;
- commercialisation ;
- achats ;
- QHSE ;
- R&D ;
- fonctions supports.

L'étude prospective des métiers de la branche (dans la fabrication de l'ameublement) pilotée par la CPNE a été réalisée par le cabinet Katalyse en 2021, permettant ainsi l'identification des mutations de l'activité et l'évolution des compétences dans le secteur selon les familles de métiers.

La famille de la production et de la fabrication est la famille de métier qui connaîtra à 5 ans la plus forte évolution des compétences (26 % des entreprises estiment que l'évolution des compétences sera majeure et 57 % des entreprises estiment qu'il y aura une évolution des compétences), toutes familles de métiers confondues.

Les stratégies d'optimisation et la modernisation des sites de production notamment vont impacter entre autres, le métier de responsable de production.

Automatisation de la production et le développement de la conduite de ligne vont impacter le métier d'opérateur de production et d'équipement industriels.

L'enjeu de l'optimisation des flux impactera le métier de technicien d'ordonnancement.

Plus largement, l'évolution des attentes des consommateurs notamment la demande de personnalisation des produits et de produits plus durables impactent les compétences traditionnelles de confection notamment du fait de l'utilisation de nouveaux matériaux dans le processus de fabrication.

La famille de métier liée à la sécurité et à la maintenance connaîtra également à 5 ans une forte évolution des compétences (23 % des entreprises estiment que l'évolution des compétences sera majeure et 48 % des entreprises estiment qu'il y aura une évolution des compétences).

La digitalisation des outils de production notamment le déploiement de « l'usine 4.0 » et donc les outils et solutions IT adaptés impactera les compétences du métier de technicien de maintenance industrielle.

Les nouveaux enjeux liés à l'économie circulaires et le marché de la seconde main entraîne l'évolution des compétences en revalorisation de mobilier et d'agencement.

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Avenant n° 1 du 29 novembre 2022
à l'accord du 10 décembre 2020
relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2251518M

IDCC : 1518

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

HEXOPÉE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard de nombreux évènements depuis deux ans qui perdurent, notamment avec la crise sanitaire, la guerre en Ukraine, la hausse très importante des prix de l'énergie, le dispositif de l'APLD demeure un outil adapté pour aider et accompagner les entreprises à y faire face.

Compte tenu de l'actualisation des dispositions légales et réglementaires (décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 et ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022), qui prévoient une prolongation de la période de bénéfice de ce dispositif, les partenaires sociaux conviennent par le présent avenant de modifier l'accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en place du dispositif d'activité réduite de longue durée (étendu par arrêté du 18 février 2021) au niveau de la branche éclat.

Ce préambule vient ainsi en complément du préambule de l'accord du 10 décembre 2020 relatif à l'APLD. Ainsi, les dispositions prévues dans le cadre cet avenant permettrait aux structures ayant mis en œuvre ce dispositif de pouvoir bénéficier de cette prolongation et ce pour les situations prévues dans le préambule de l'accord du 10 décembre 2020 mais également de celui prévu par le présent avenant.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent d'apporter en plus les modifications suivantes à l'accord du 10 décembre 2020 relatif à l'APLD.

Article 1^{er} | Stipulations pour les entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé qu'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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 2 | Modification de l'article 3 de l'accord du 10 décembre 2020 relatif à l'APLD

Le point 4 de l'alinéa 3 de l'article 3 est remplacé par :

« 4° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible. Pour mémoire, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative. »

Article 3 | Modification de l'article 5 de l'accord du 10 décembre relatif à l'APLD

L'alinéa 4 de l'article 5 remplacé par :

« Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 3, dans la limite d'une durée de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs, qui court à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. »

Article 4 | Modification de l'article 10 de l'accord du 10 décembre 2020 relatif à l'APLD

Les termes « jusqu'au 30 juin 2022 » inscrits dans l'article 10 sont remplacés par « jusqu'au 31 décembre 2022 ».

Les termes « il est conclu pour une durée déterminée » sont remplacés par « il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2026 ».

Article 5 | Dispositions diverses

Le présent avenant fera l'objet des formalités de publicité, de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales applicables.

Il est soumis aux mêmes règles de validité, de révision et de publicité que l'accord qu'il modifie.

Il entrera en application au lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 29 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)

Avenant n° 96 du 23 novembre 2022
relatif à la mise en conformité de la convention collective

NOR : ASET2251529M

IDCC : 1527

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

FNAIM ;

SNPI ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Consécutivement à l'évolution du code du travail sur plusieurs points, ainsi qu'aux différents avenants signés dans la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en conformité les articles 4.4, 12.3, 22, 25.2 de la convention collective et article 5.1 de l'annexe IV.

Article 1^{er} | Mise en conformité des dispositions de la convention collective

Les articles suivants de la convention collective sont modifiés par les présentes dispositions :

« Article 4.4 | Domiciliation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation siège au COPI, BP 30855, 75828 Paris Cedex 17. Son secrétariat technique est assuré à la même adresse par le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPI). »

« Article 12.3 | *La visite médicale de reprise après suspension de contrat*

Tout salarié bénéficie d'une visite médicale de reprise de travail après un arrêt consécutif à l'un des motifs suivants :

- après un congé de maternité ;
- après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ;
- après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. »

« Article 22 | *Congés exceptionnels pour événements familiaux*

Indépendamment des congés visés à l'article 21, et à la condition qu'ils soient pris au moment de l'événement justificatif, les salariés peuvent bénéficier, sur justification, de congés supplémentaires pour les événements suivants :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité du salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage dans la proche famille (enfant, ascendant, frère, sœur) : 1 jour ouvrable ;
- décès conjoint, partenaire pacsé, concubin, ascendants (parents, grands-parents et arrière-grands-parents), frère, sœur, beaux-parents : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables/ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Le cas échéant, le salarié bénéficie en sus d'un congé pour deuil, d'une durée de 8 jours ouvrables dans les conditions prévues à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- décès beau-frère, belle-sœur : 1 jour ouvrable ;
- cérémonie religieuse concernant un enfant : 1 jour ouvrable ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables ; étant précisé que ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrables ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 2 jours ouvrables.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel, l'ancienneté et la détermination du temps de présence sur l'exercice. »

« Article 25.2 | *Paternité. Adoption*

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de paternité sont régies par les articles L. 1225-35 et 36 du code du travail, qui instituent un congé de paternité non rémunéré par l'employeur (mais indemnisé par la caisse primaire d'assurance maladie dans les conditions en vigueur) de 25 jours calendaires en cas de naissance/d'adoption d'un enfant ou 32 jours calendaires en cas de naissances ou d'adoptions multiples.

Ce congé est composé d'une période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance mentionné au 3° de l'article L. 3142-1, et d'une période de vingt et un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples.

Cette première période de congé de 4 jours est obligatoire, elle est facultative si le salarié ne peut pas bénéficier des indemnités journalières prévues par code de la sécurité sociale.

En sus, et conformément à l'article D. 1225-8-1, le salarié concerné a le droit à un allongement de congé pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Ce congé paternité allongé, non rémunéré par l'employeur, est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Le salarié bénéficiant de ce congé en informe son employeur sans délai en transmettant un document justifiant de cette hospitalisation.

À l'issue du congé paternité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié peut cumuler son congé paternité et ses jours de congés exceptionnels pour naissance d'un enfant prévus à l'article 22. »

Article 2 | Mise en conformité de l'annexe IV relatif au statut de négociateur immobilier à la convention collective

L'avenant n° 90 du 5 janvier 2022, est venu harmoniser les montants de la prime d'ancienneté pour appliquer le même forfait à tous les salariés de la branche. En conséquence, l'article 5.1 est modifié par les dispositions suivantes :

« Article 5.1 | Prime d'ancienneté

Les négociateurs immobiliers, cadre ou non cadre, bénéficient de la prime d'ancienneté allouée à tous les salariés de la branche conformément aux modalités définies à l'article 36 de la convention collective nationale de l'immobilier dont le montant est fixé à l'annexe II "Salaires et prime d'ancienneté." »

Article 3 | Entrée en vigueur

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet, pour les parties signataires, au 23 novembre 2022.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Fait à Paris, le 23 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 4 novembre 2022

à l'accord du 16 mai 2022
relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2251546M

IDCC : 1621

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

CSRP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord professionnel de salaires 2022 du 16 mai 2022, dans son article 3, a prévu qu'un nouveau rendez-vous serait fixé entre les partenaires sociaux de la branche dans la mesure où le Smic viendrait à augmenter de nouveau en 2022 après sa hausse du 1^{er} mai, dans le cas où cette revalorisation entraînerait le passage d'un ou plusieurs coefficients de la branche en dessous de ce dernier.

Suite à l'augmentation du Smic au 1^{er} août 2022, la question des salaires a donc été évoquée lors de la réunion CPPNI du 6 octobre 2022, en application de cet article. Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2022, au 1^{er} août 2022, formalisée dans le cadre du présent avenant.

Le présent avenant constitue un avenant de révision à l'accord professionnel de salaires 2022 de la répartition pharmaceutique du 16 mai 2022.

Article 1^{er} | Champs d'application

Cet avenant est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

(Voir page suivante.)

Article 2 | *Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique*

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent avenant. Elle résulte de l'augmentation accordée au titre de la négociation ouverte en application de l'article 3 de l'accord professionnel de salaires 2022 du 16 mai 2022.

À ce titre, la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique applicable à compter du 1^{er} août 2022 est celle annexée au présent avenant.

Article 3 | *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs aux rémunérations minimales de branche étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Article 4 | *Durée de l'avenant et entrée en vigueur*

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 5 | *Dénonciation. Révision*

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 6 | *Formalités de dépôt et d'extension*

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 4 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable au 1^{er} août 2022 (pour 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties
135	1 680,00
140	1 705,00
145	1 725,00
150	1 740,00
155	1 760,00
160	1 790,00
165	1 810,00
170	1 825,00
175	1 845,00
180	1 865,00
185	1 890,00
190	1 905,00
195	1 930,00
200	1 955,00
205	1 985,00
210	2 015,00
215	2 045,00
220	2 075,00
225	2 105,00
230	2 135,00
235	2 165,00
240	2 200,00
250	2 275,00
260	2 315,00
270	2 390,00
280	2 465,00
290	2 540,00
300	2 579,10
330	2 796,09
360	3 036,05

Coefficient	Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties
400	3 373,36
450	3 755,91
500	4 155,79
550	4 555,74
600	4 955,65
700	5 781,60
800	6 555,33

Convention collective départementale

IDCC : 1627 | INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE ET DES CONSTRUCTIONS
MÉCANIQUES

(Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme)

(17 janvier 1992)

Bulletin officiel n° 1992-11 bis

(Étendue par arrêté du 7 octobre 1992,

Journal officiel du 16 octobre 1992)

Accord du 7 octobre 2022

relatif aux taux effectifs garantis au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2251565M

IDCC : 1627

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

UIMM Auvergne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO métallurgie Puy-de-Dôme ;

CFDT Clermont-Riom-Issoire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 6 *bis* de l'avenant mensuel de la convention collective du 17 janvier 1992, et en fonction de la durée légale du travail de 151,67 heures par mois, il est institué un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié.

Le présent barème est applicable à compter du 1^{er} janvier 2022. Il inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Niveau	Coefficient	Pour un horaire de 151,67 heures
I	140	20 148 €
	145	20 198 €
	155	20 248 €

Niveau	Coefficient	Pour un horaire de 151,67 heures
II	170	20 298 €
	180	20 348 €
	190	20 398 €
III	215	20 842 €
	225	21 436 €
	240	22 592 €
IV	255	23 430 €
	270	24 633 €
	285	25 967 €
V	305	27 857 €
	335	30 449 €
	365	33 558 €
	395	35 939 €

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent expressément qu'il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 3

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

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Article 4 | Dépôt

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

Fait à Clermont-Ferrand, le 7 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1628** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Deux-Sèvres)
(1^{er} juillet 1991)

(Bulletin officiel n° 1992-10 bis)
(Étendue par arrêté du 31 juillet 1992,
Journal officiel du 12 août 1992)

Avenant du 22 novembre 2022

à l'accord du 1^{er} février 2022
relatif aux taux effectifs garantis annuels
et à la valeur du point pour l'année 2022

NOR : ASET2251561M

IDCC : 1628

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

UIMM 79,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques des Deux-Sèvres un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications, modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.

Les taux effectifs garantis représentent le montant des salaires pour chaque niveau de classification au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des dispositions de l'article 29 de la convention collective concernant les salariés de moins de dix-huit ans.

Les taux effectifs garantis ne servent pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

Par accord du 1^{er} février 2022, le barème des taux effectifs garantis avait été fixé comme suit pour l'année 2022 :

(En euros.)

Coefficients	Montants
140	19 238
145	19 261
155	19 342
170	19 580
180	19 620
190	19 860
215	20 300
225	20 580
240	21 200
255	22 267
270	23 352
285	24 485
305	25 825
335	28 102
365	30 570
395	33 320

Compte tenu des deux augmentations consécutives du Smic en mai puis août 2022, les premiers coefficients de cette grille sont désormais au-dessous du Smic annuel 2022. Les partenaires sociaux ont donc réouvert une négociation le 8 novembre 2022 afin de revoir les montants applicables ; elle a abouti aux dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Modification de l'article 2 de l'avenant du 1^{er} février 2022 « Nouveau barème des taux effectifs garantis pour 2022 »

Le barème des taux effectifs garantis est fixé pour la durée légale du travail actuellement en vigueur soit 35 heures. Leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et en conséquence supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour vérifier l'application du barème des taux effectifs garantis et le comparer aux sommes réellement perçues, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soumis à cotisations sociales, à l'exception des éléments suivants :

- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- les primes d'ancienneté telles que définies par la convention collective ;
- les sommes perçues dans le cadre d'un accord d'intéressement ou de participation ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les primes basées sur l'assiduité ;
- les primes liées à l'organisation du travail (travail en équipe – travail de nuit).

Pour un horaire hebdomadaire travaillé de 35 heures, le barème des taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2022 s'établit comme suit :

(En euros.)

Coefficients	Montants
140	19 750
145	19 770
155	19 860
170	20 030
180	20 071
190	20 317
215	20 767
225	21 053
240	21 688
255	22 779
270	23 889
285	25 048
305	26 445
335	28 776
365	31 304
395	34 120

Les autres dispositions de l'avenant du 1er février 2022 sont inchangées. Pour mémoire :

- les travailleurs à domicile sont exclus de l'application du présent accord ;
- en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 | Dépôt

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Niort et à la direction des relations du travail à Paris.

Fait à Niort, le 22 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

IDCC : 1686 | **COMMERCES ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

Accord du 15 novembre 2022

relatif au métier de technicien réparateur en électroménager et multimédia

NOR : ASET2251534M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les professionnels de la réparation doivent intervenir dans des environnements complexes et interconnectés tout en répondant aux attentes clients : rapidité et juste prix du service, qualité de la relation client... Il est attendu qu'ils maîtrisent les différentes techniques de maintenance (mécanique et électronique notamment) appliquées aux multiples marques et gammes de produits pour apporter une solution efficiente à chaque besoin.

Les activités du métier s'articulent désormais davantage autour de la connectivité et de la durabilité des produits. Les consommateurs sont incités à la réparation à défaut du remplacement de leurs produits, ce qui va intensifier l'activité et exigera des techniciens qu'ils soient polyvalents sur les familles de produits blanc et brun, le cas échéant gris et leur connectivité.

Pour répondre à ces besoins qui constituent par ailleurs des opportunités de développement et de croissance, les partenaires sociaux de la branche estiment qu'il est indispensable d'anticiper ces évolutions et les besoins en compétences, de professionnaliser et de qualifier les salariés, d'accompagner les personnes ayant envie d'exercer les métiers de la branche.

Dans cet objectif et afin de répondre au mieux aux exigences des métiers de demain et mettre en avant la profession par le biais de cursus formation cohérents, la branche à l'issue des travaux de la CPNEFP, créé le CQP « Technicien réparateur en électroménager et multimédia ».

Article 1^{er} | Positionnement de la grille de classification

Au titre III « Classifications » de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, dans l'annexe B « les emplois-repères et leur classification » au II A 2, l'intitulé de l'emploi repère « Technicien-dépanneur » (fiche 7) est remplacé par « Technicien-dépanneur-réparateur en électroménager et multimédia » (fiche 7).

La fiche 7 est actualisée comme suit :

« Fiche 7

■ Filière : SAV – livraison – installation.

■ Emploi-repère : technicien – dépanneur – réparateur en électroménager et multimédia.

■ Définition générale :

Restituer à un produit ses caractéristiques d'usage sur site ou hors site.

■ Activités :

Les activités varient selon la nature de l'organisation qui l'emploie (grand groupe, très petite et moyenne entreprise, atelier) et le lieu dans lequel il exerce (au comptoir en magasin, en centre d'appel, en atelier ou à domicile chez un client) :

- prendre en charge une demande de réparation ;
- informer et/ou conseiller le client ;
- diagnostiquer l'origine de la panne et les dysfonctionnements du produit ;
- commander et gérer les pièces nécessaires à son intervention ;
- organiser son activité professionnelle ;
- réaliser une intervention de dépannage, réparation ou de mise en service ;
- dépanner l'appareil (niveau 1 de maintenance^[1]), changer les pièces défectueuses du produit ;
- réparer au composant (niveau 2 de maintenance^[1]) en atelier ou chez le client ;
- tester le fonctionnement du produit à l'issue de l'opération de dépannage ou de réparation ;
- réaliser la réinstallation, le réglage et la mise en service du produit ;
- établir les éléments de devis et de facturation client en lien avec la réparation. »

Article 2 | Positionnement dans l'entreprise

Les salariés dont l'emploi correspond au contenu de la fiche 7 seront classés dans les entreprises selon les critères de l'annexe A dans la convention collective entre le niveau I échelon 3 dans la grille de classification conventionnelle, et le niveau III échelon 1 de ladite grille.

Article 3 | CQP « Technicien réparateur en électroménager et multimédia »

Le référentiel du CQP « Technicien réparateur en électroménager et multimédia » figure en annexe du présent accord.

[1] Le niveau 1 de maintenance correspond à l'entretien et à la maintenance corrective des produits (réglages, contrôles, inspections simples, pré-diagnostic d'éléments aisément accessibles).

La maintenance de niveau 2 recouvre la maintenance corrective sur des pièces dites « standards » (en appui sur des procédures, des équipements et nécessitant l'ouverture de l'appareil et une éventuelle réparation au composant).

L'obtention du CQP sera sanctionnée par le positionnement au niveau III échelon 1 de l'emploi repère de la grille de classification conventionnelle pour les salariés en poste avec 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au niveau II échelon 3 de l'emploi repère de la grille de classification conventionnelle pour les salariés en poste avec moins de 24 mois d'ancienneté.

Lorsque l'ancienneté de 24 mois dans l'entreprise est acquise postérieurement à l'obtention du CQP, le salarié est alors positionné au niveau III échelon 1 de l'emploi repère de la grille de classification conventionnelle.

Article 4 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions qui précèdent ont vocation à s'appliquer également, aux mêmes conditions, aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Durée, entrée en vigueur et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée pour ses articles 1^{er}, 2 et 4 et à durée déterminée de 5 ans pour son article 3.

Les partenaires sociaux se réservent l'opportunité d'enregistrer ce certificat de qualification professionnelle en titre à finalité professionnelle à l'horizon de 2 à 3 ans, une fois que l'analyse des cohortes sera possible.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, l'accord prendra effet à compter de sa signature.

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

Article 6 | Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 15 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Certificat de qualification professionnelle (CQP) : technicien réparateur en électroménager et multimédia de la branche des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis
		Modalités d'évaluation
		Critères d'évaluation
Bloc 1 – Réaliser une opération de dépannage, de réparation et de mise en service		
Activité 1.1 : préparation des interventions de réparation	C1.1. Organiser son activité en prenant connaissance des interventions programmées afin d'optimiser les opérations de maintenance à réaliser et de respecter les délais impartis.	<p>Épreuve n° 1 : mise en situation professionnelle :</p> <p>À partir d'une situation professionnelle réelle (en entreprise) ou reconstituée (en OF) définie par le responsable SAV, le candidat devra réaliser un diagnostic d'un appareil électroménager et en assurer sa réparation ainsi que sa mise en service. Un temps de questions/réponses est prévu avec le jury de professionnels afin de questionner le candidat sur les choix opérés et d'évaluer l'ensemble des compétences du référentiel, en posant des questions sur des sujets qui n'auraient pas été abordés par le candidat</p> <p>Le candidat devra tirer au sort une épreuve issue des quatre familles de produits : lave-linge – lave-vaisselle – produits cuisson – produits froids</p>
		<p>L'organisation des activités est optimisée :</p> <ul style="list-style-type: none">– la prise de connaissance des interventions à réaliser est correctement effectuée ;– l'ensemble des informations nécessaires aux interventions programmées est récolté ;– les critères de chacune des interventions sont bien appréhendés et les durées correctement évaluées ;– les missions sont ordonnées et planifiées selon les critères définis (ordre de priorité, zone géographique, durée d'intervention, matériel requis, exigences horaires du client...).

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	C1.2. Préparer ses interventions en collaboration avec les différents services de l'entreprise (centre d'appel, service logistique...) afin de disposer du matériel (pièces détachées pré-diagnostiquées), des outils et des informations (fiches produits, documents techniques) nécessaires.	<p>Il sera évalué sur les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – qualité de l'organisation et de la préparation de ses interventions ; – qualité de la vérification de son matériel ; – efficacité du diagnostic sur un appareil électroménager ; – qualité de l'analyse de panne ; – qualité de la réparation d'un appareil électroménager ; 	<p>Les interventions sont correctement préparées :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les différents services pour préparer l'intervention sont identifiés et sollicités ; – le candidat s'approvisionne de manière adaptée aux procédures l'entreprise : en matériel et outillage et en pièces nécessaires aux interventions (choix, quantité et qualité des pièces et du matériel) ; – le poste de travail est agencé et rangé de manière à permettre une réalisation efficace de la réparation.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	C1.3. Vérifier le bon fonctionnement des outils et du matériel nécessaire à la réparation en suivant le processus de test recommandé par le fabricant afin de garantir la possibilité d'intervention en toute sécurité.	<p>Épreuve n° 2 : mise en situation professionnelle :</p> <p>À partir d'une situation professionnelle réelle (en entreprise) ou reconstituée (en OF) définie par le responsable SAV, le candidat devra réaliser un diagnostic d'un appareil multimédia et en assurer sa réparation ainsi que sa mise en service. Un temps de questions/réponses est prévu avec le jury de professionnels afin de questionner le candidat sur les choix opérés et d'évaluer l'ensemble des compétences du référentiel, en posant des questions sur des sujets qui n'auraient pas été abordés par le candidat.</p>	<p>Les outils et le matériel sont fonctionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les équipements nécessaires aux interventions sont adaptés à la nature de l'intervention, vérifiés, testés et réglés selon les procédures préconisées par le fabricant ; – l'utilisation de l'outillage est maîtrisée ; – l'entretien et le nettoyage des outillages, du matériel et des équipements sont effectués correctement avec les produits adéquats ; – les outillages, le matériel et les équipements défectueux sont isolés ; – tout dysfonctionnement est consigné et signalé à la hiérarchie.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 1.2 : réalisation du diagnostic	C1.4. Démonter l'appareil électroménager ou multimédia en interprétant les schémas spécifiques et en suivant les procédures adéquates du fabricant afin d'effectuer un contrôle visuel du produit.	<p>Le candidat devra tirer au sort une épreuve issue des trois familles de produits : téléviseur – audio – vidéo.</p> <p>Il sera évalué sur les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – qualité de l'organisation et de la préparation de ses interventions ; – qualité de la vérification de son matériel ; – efficacité du diagnostic sur un appareil multimédia ; – qualité de l'analyse de panne – qualité de la réparation d'un appareil multimédia ; – efficacité de la mise en service. <p>Durée totale de l'épreuve : 60 minutes ;</p> <ul style="list-style-type: none"> – préparation de l'épreuve : 15 minutes ; – mise en situation (diagnostic/réparation/mise en service) : 30 minutes ; – questions/réponses avec le jury : 15 minutes. 	<p>L'appareil est démonté correctement :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les schémas spécifiques sont bien appréhendés et exploités ; – les procédures fabricant ou internes afférentes à l'opération de démontage sont respectées ; – les éventuelles non-conformités observables visuellement sont identifiées et signalées.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	
	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	C1.5. Identifier les pannes et/ou les dysfonctionnements des produits ou systèmes à l'aide des appareils de mesure, de contrôle et de programmation (à disposition), pour déterminer les interventions de réparation à réaliser et proposer le cas échéant un devis correctif.	Les pannes sont identifiées : <ul style="list-style-type: none"> – les schémas techniques sont bien appréhendés et exploités ; – les appareils de mesure appropriés pour réaliser les diagnostics sont identifiés et maîtrisés ; – les tests de mesure réalisés respectent les procédures recommandées par le fabricant, selon le type de produit et de dysfonctionnement constatés ; – les conclusions faites sont cohérentes au regard des mesures effectuées, les causes de dysfonctionnement sont identifiées ; – un devis correctif intégrant les ajustements relatifs à l'intervention est proposé au client pour validation.
	C1.6. Rechercher le cas échéant de nouvelles informations liées aux produits sur les portails techniques des constructeurs et/ou via la documentation fournie par le service technique afin de solutionner les pannes.	Des ressources complémentaires pour traiter des pannes non résolues sont exploitées : <ul style="list-style-type: none"> – les différentes sources d'information pour solutionner une panne non résolue sont correctement identifiées ; – les ressources et données obtenues sont correctement exploitées.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 1.3 : réparation de produits électroménagers, multimédia ou systèmes connectés	C1.7. Effectuer une réparation de niveau 2 (remplacement au composant) sur des appareils électroménagers en respectant les procédures, en utilisant les pièces disponibles (neuves ou reconditionnées) et l'équipement de soutien adéquat afin de les rendre fonctionnels.		<p>L'appareil électroménager défectueux est réparé :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les procédures afférentes au type de réparation visée sont respectées : bonne utilisation du matériel, des pièces et documentation technique ; – la logique d'intervention est respectée : les étapes sont priorisées ; – le cas échéant, des pièces reconditionnées sont utilisées ; – l'appareil électroménager réparé est fonctionnel : il ne présente aucun dysfonctionnement.
	C1.8. Effectuer une réparation de niveau 1 (remplacement de pièces ou de sous-ensemble) sur des appareils multimédia en respectant les procédures afférentes, en utilisant les pièces d'occasion disponibles et l'équipement de soutien adéquat afin de les rendre fonctionnels.		<p>L'appareil multimédia défectueux est réparé :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les procédures afférentes au type de réparation visée sont respectées : bonne utilisation du matériel, des pièces et les documentations techniques ; – la logique d'intervention est respectée : les étapes sont priorisées ; – le cas échéant, des pièces reconditionnées sont utilisées ; – l'appareil multimédia réparé est fonctionnel : il ne présente aucun dysfonctionnement.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
			Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	C1.9. Réaliser la programmation et la mise à jour logiciels en utilisant les moyens et les technologies préconisés par le fabricant afin de mettre à jour l'appareil et/ou système connecté.			<p>Les règles de sécurité et consignes de l'entreprise sont appliquées :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le candidat applique correctement les règles de sécurité en vigueur dans l'entreprise ; – les EPI utilisés avant chaque intervention sont contrôlés ; – les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement sont respectées en atelier et chez le client ; – l'attitude et la posture du candidat contribuent efficacement à la bonne image de l'entreprise.
	C1.10. Appliquer les règles et les consignes de l'entreprise dans la mise en œuvre de son activité afin d'intervenir en toute sécurité en atelier et/ou chez le client et de promouvoir une bonne image de l'entreprise.			<p>Les règles de sécurité et consignes de l'entreprise sont appliquées :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le candidat applique correctement les règles de sécurité en vigueur dans l'entreprise ; – les EPI utilisés avant chaque intervention sont contrôlés ; – les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement sont respectées en atelier et chez le client ; – l'attitude et la posture du candidat contribuent efficacement à la bonne image de l'entreprise.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
			Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 1.4 : mise en service de produits électroménagers, multimédia ou systèmes connectés	C1.11. Identifier la conformité d'une installation avant branchement pour s'assurer de la sécurité pour soi-même et celle du client.			<p>Le cadre d'intervention est sécurisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les mesures de prévention des risques électriques sont correctement mises en œuvre ; – l'installation avec branchement est correctement analysée en respectant les procédures : câble défectueux, état de la prise... ; – toute anomalie éventuelle est constatée et signalée ; – dans la mesure du possible, des mesures correctives sont apportées afin d'assurer la conformité de l'installation de l'appareil ; – la conformité de l'installation avant branchement de l'appareil est assurée.
	C1.12. Mettre en service un appareil électroménager, multimédia ou un système connecté à l'aide de différents tests de contrôle pour vérifier son fonctionnement.			<p>L'installation fonctionne :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les procédures de contrôle sont conformes aux recommandations du fabricant ; – le choix des réglages est pertinent : il est adapté à l'utilisation du client (fréquence et fonctionnalités) ; – des explications précises relatives à l'utilisation de l'appareil sont fournies au client ; le langage est adapté ; les explications sont comprises par le client.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 1.5 : reconditionnement des produits	C1.13. Respecter les procédures de reconditionnement internes en utilisant les ressources et outils à disposition afin de proposer des produits reconditionnés.		<p>Les procédures de reconditionnement sont respectées :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les procédures internes de reconditionnement sont maîtrisées ; – les outils internes sont correctement utilisés : documentation technique, outils d'aide au tri... ; – les entrées et sorties des appareils électroménagers/multimédia ainsi que les pièces détachées sont correctement enregistrées : les stocks de pièces et d'appareils sont à jour.
	C1.14. trier les appareils et les pièces détachées en contrôlant leur qualité afin d'identifier ceux et celles qui sont réutilisables/réemployables.		<p>Les appareils et pièces détachées sont correctement triés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les appareils sont contrôlés et triés à partir de trois critères : fonctionnement validé, à réparer ou non réparable ; – les sous-ensembles de pièces des appareils non réparables sont démantelés dans le respect des process ; – la conformité et l'état fonctionnel des pièces détachées sont vérifiés ; – les pièces détachées et composants réutilisables sont clairement identifiés.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	C1.15. Contribuer au référencement des produits ou des pièces détachées en collaborant avec les services internes de l'entreprise afin de pouvoir les réutiliser dans des opérations futures.	<p>Épreuve n° 3 : dossier professionnel + soutenance orale :</p> <p>À partir de ses expériences en entreprise, le candidat décrira dans son dossier professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le fonctionnement de l'entreprise sur l'activité de reconditionnement (existante ou à développer) ; – les tâches qu'il aura réalisées dans le cadre de la réutilisation/réemployabilité des appareils. – le candidat soutiendra son dossier professionnel devant le jury lors d'une soutenance orale. Un temps de questions/réponses sera prévu à la suite de cette soutenance. <p>Le candidat devra identifier quelques semaines après le démarrage du parcours de formation, et au plus tard 2 mois, le sujet en lien avec le reconditionnement qu'il souhaitera développer. Il sera suivi pour le tuteur et l'organisme de formation tout au long de la conduite du projet et de la rédaction du dossier.</p> <p>Durée totale de l'épreuve orale : 30 minutes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – restitution orale : 10 à 15 minutes ; – questions/réponses avec le jury : 10 à 15 minutes. 	<p>Les produits et pièces détachées sont correctement référencés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les descriptifs des caractéristiques des pièces et composants récupérés sont correctement rédigés et complets pour permettre le référencement des produits par les services concernés ; – le candidat réalise le cas échéant les référencements des produits en respectant les procédures de codification ; – les référencements des produits sont contrôlés et leur conformité aux descriptifs est vérifiée ; – toute anomalie est signalée au service concerné pour correctif.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Bloc 2 – Assurer la prise en charge globale d'une demande de réparation d'un produit électroménager ou multimédia			
Activité 2.1 : accueil et gestion de la relation client	C2.1. Gérer l'accueil client en veillant à l'organisation de la file d'attente le cas échéant et au respect des ordres de passage/de prise des appels afin d'assurer des conditions d'accueil fluides et ordonnées.	Épreuve n° 4 : mise en situation professionnelle :	L'accueil est bien ordonné : <ul style="list-style-type: none">– les procédures d'accueil physiques de l'entreprise sont appliquées ;– les appels sont pris en charge en respectant la procédure interne ;– la gestion de l'affluence est efficace : respect des délais de prise en charge, appui sur d'autres interlocuteurs le cas échéant, file d'attente organisée le cas échéant ;– les appels sont redirigés le cas échéant vers le(s) service(s) approprié(s).
		À partir d'une situation réelle (en entreprise) ou reconstituée à travers un jeu de rôle (OF), le candidat devra réaliser : la prise en charge d'un client dans le cadre SAV – le pré-diagnostic d'un produit – la remise de produit au client. Un temps de questions/réponses est prévu avec le jury de professionnels afin de questionner le candidat sur les choix opérés et d'évaluer l'ensemble des compétences du référentiel, en posant des questions sur des sujets qui n'auraient pas été abordés par le candidat.	
		Il sera évalué sur les éléments suivants :	
		<ul style="list-style-type: none">– qualité de l'accueil ;– respect des procédures de prise en charge ;– identifications des besoins ;– posture professionnelle ;– pertinence des questions posées ;– efficacité du pré-diagnostic ;– définitions de la réparabilité et faisabilité de l'appareil ;– cohérence des solutions de réparation proposées ;	

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	<p>C2.2. Prendre en charge un client dans le cadre d'une demande de SAV d'un produit électroménager/multimédia, en physique ou en distanciel, en prenant en compte sa situation de handicap le cas échéant, afin de traiter sa demande de réparation, de dépannage ou de mise en service.</p>	<p>– qualité de la remise des produits au client : élaboration d'une facture, conseil client, clôture de l'intervention.</p> <p>Durée totale de l'épreuve : 60 minutes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – mise en situation : 45 minutes ; – questions/réponses avec le jury : 15 minutes. <p>Épreuve n° 5 : Mise en situation professionnelle :</p> <p>À partir d'une situation réelle (en entreprise) ou reconstituée à travers un jeu de rôle (OF), le candidat devra gérer les retours et réclamations clients. Un temps de questions/réponses est prévu avec le jury de professionnels afin de questionner le candidat sur les choix opérés et d'évaluer l'ensemble des compétences du référentiel, en posant des questions sur des sujets qui n'auraient pas été abordés par le candidat.</p> <p>Il sera évalué sur les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – qualité du traitement des situations litigieuses et des réclamations ; – respect des procédures internes dans la gestion des litiges ; 	<p>Le processus de prise en charge est efficace :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la procédure de prise en charge est respectée ; – l'attitude et la posture d'accueil sont conformes aux standards du service après-vente ; l'accueil est propice à la satisfaction client : courtoisie, disponibilité, écoute, sourire, contact visuel le cas échéant, emploi d'un langage professionnel... ; – les attentes du client sont identifiées ; – un vocabulaire compréhensible sur les éléments techniques est utilisé. – la prise en charge du client est personnalisée ; – le dossier client retraçant l'historique d'achat est consulté le cas échéant ; – l'ouverture/la mise à jour du dossier client est correctement réalisée (date, heure, retranscription conforme à la demande client) ; – le handicap du client est pris en compte dans le processus de prise en charge : priorisation éventuelle de la prise en charge ; mise en place de techniques adaptées pour comprendre ou se faire comprendre d'un client présentant un handicap.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	
	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	<ul style="list-style-type: none"> – qualité des préconisations pour améliorer les process SAV. Durée totale de l'épreuve : 30 minutes ; – mise en situation : 15 minutes ; – questions/Réponses avec le jury : 15 minutes. 	<p>Les mécontentements clients sont correctement gérés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le candidat adopte une posture apaisante et calme (tonalité douce, écoute active, gestuelle, distance de l'interlocuteur...); – les procédures de gestion des mécontentements sont correctement appliquées, si elles existent ; – le questionnement mené par le candidat est adapté à la situation permet d'identifier la source du mécontentement ; – le candidat pratique une écoute active et reformule les éléments de réponse du client pour s'assurer de bien comprendre son problème ; – les conditions créées par le candidat sont propices à l'apaisement du climat ; – le candidat fait appel au responsable hiérarchique en cas d'insatisfaction client le cas échéant.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 2.2 : réalisation du pré-diagnostic et définition des solutions de réparabilité	C2.4. Questionner le client afin de préciser la problématique produite et de faciliter l'identification des causes dont découlera le type d'opérations à mener et les éventuelles pièces nécessaires.		<p>Les questions posées sont pertinentes par rapport à la demande du client :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les différents types de pannes possibles sont bien connus pour déterminer le type de questions à poser ; – l'usage du produit par le client est défini : professionnel ou domestique ; – les questions formulées permettent de collecter suffisamment d'éléments pour identifier le type de panne à rechercher ; – les principes d'écoute active sont appliqués : les constatations du client sont bien comprises lors de la reformulation et prises en compte ; – le process après-vente à suivre est bien identifié et communiqué au client.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
			Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	C2.5. Réaliser un pré-diagnostic du produit ou du système, en effectuant des contrôles basiques afin de confirmer les constats du client et d'identifier les pistes d'opération à mener.			<p>Le pré-diagnostic aboutit à l'identification des opérations à réaliser :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le processus de pré-diagnostic est appliqué conformément aux recommandations du fabricant : manipulation du produit, contrôle visuel, respect des consignes de sécurité ; – le pré-diagnostic est effectué par recoupements avec les informations recueillies auprès du client ; – le contrôle est effectué en présence et avec le client ; – les premiers éléments de diagnostic sont listés dans un document spécifique ; – des pistes d'opérations à mener sont établies ; elles sont cohérentes avec les constatations issues des manipulations du pré-diagnostic ; – le client est informé des anomalies, des dysfonctionnements, dégradations ou dommages constatés.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
			Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	<p>C2.6. Évaluer la réparabilité du produit et la faisabilité de l'intervention (actions à mener, pièces nécessaires, coûts, délais...) en analysant les informations communiquées par le client et découlant du pré-diagnostic afin de proposer au client une solution efficace et satisfaisante.</p>			<p>La réparabilité du produit est évaluée et la faisabilité est déterminée :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le constat de réparabilité ou non du produit suite au pré-diagnostic réalisé est cohérent au regard de la comparaison des coûts de réparation potentiels par rapport à l'achat d'un produit neuf ; – la faisabilité de l'intervention est détaillée et complète (pièces nécessaires, actions à mener, délais...) ; – la disponibilité des pièces détachées, du matériel et des compétences nécessaires à l'intervention est vérifiée ; – en cas d'indisponibilité d'une pièce détachée requise, une solution alternative est envisagée et proposée au client.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
			Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	C2.7. Proposer une/plusieurs solution(s) de réparation adaptée(s) aux attentes du client au regard de la réparabilité du produit pour le remettre en fonctionnement, tout en privilégiant les solutions éco-responsables les plus appropriées afin de servir les enjeux de l'économie circulaire.			<p>La/les solution(s) de réparation proposée(s) est/sont cohérente(s) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la/les solution(s) de réparation proposée(s) est/sont cohérente(s) avec les conditions de réparabilité identifiées et permet(tent) de répondre au besoin du client ; - elle(s) prend(nent) en compte la dimension écoresponsable en proposant le recours à des pièces reconditionnées si elles existent ; - la/les proposition(s) de réparation formulée(s) est/sont claire(s) et argumentée(s) ; - le client se positionne sur les propositions formulées par le candidat : acceptation ou refus.
	C2.8. Proposer un produit de remplacement pendant la durée de l'intervention selon les pratiques commerciales en vigueur afin d'apporter une solution temporaire au besoin d'usage du client.			<p>Le produit de remplacement proposé est pertinent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le produit de remplacement proposé répond aux usages et besoin du client ; - les pratiques commerciales sont expliquées au client : durée de remplacement, modalités de livraison et de retour, éventuels coûts de mise à disposition ; - la procédure de remplacement du produit est bien comprise par le client.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
			Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 2.3 : réalisation d'une estimation /devis client	C2.9. Proposer une estimation et/ou un devis à partir des informations techniques recueillies afin de présenter le coût potentiel de la réparation au client.			<p>L'estimation et/ou le devis proposé est pertinent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à partir des informations fournies, l'estimation et/ou le devis proposé est juste et en adéquation avec l'intervention à mener : durée de l'intervention, pièces nécessaires à la réparation... ; - le devis proposé est dans le respect des procédures ; il est complet et cohérent au regard de l'intervention à réaliser : heures d'intervention estimées ; taux horaire ; informations techniques et obligatoires... ; - le devis proposé est présenté au client de manière claire, précise et argumentée en utilisant un vocabulaire adapté ; - des réponses précises sont apportées aux éventuelles questions du client ; - le client comprend l'estimation et/ou le devis proposé.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	<p>Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</p> <p>C2.10. Établir un ordre de réparation en indiquant les informations essentielles (type de réparation, délais, pièces nécessaires, profil du technicien...) afin de formaliser et de lancer la procédure.</p>	<p>L'ordre de réparation est conforme :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les outils de l'entreprise nécessaires à la formalisation de l'ordre de réparation sont mobilisés ; – l'ordre de réparation établi mentionne les informations obligatoires et nécessaires pour réaliser l'intervention ; – les informations communiquées dans l'ordre de réparation permettent de définir avec précision les travaux à réaliser (délais, type d'interventions, pièces à utiliser...) ; – l'ordre de réparation est conforme au lancement de la procédure.
<p>Activité 2.4 : remise du produit au client</p>	<p>C2.11. Éditer une facture en cohérence avec la prestation réalisée en l'expliquant au client pour attester des opérations effectuées.</p>	<p>La facturation est conforme aux opérations réalisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la facture est éditée et complète ; elle présente l'ensemble des informations obligatoires et le détail des opérations réalisées. La facture respecte les éléments indiqués dans le devis signé par le client ; – des explications claires sont données au client le cas échéant.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
			Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	C2.12. Conseiller le client sur l'utilisation et le réglage des paramètres des équipements électroménagers et multimédia afin d'optimiser sa future utilisation du produit.			<p>Le conseil client est adapté à une utilisation optimale du produit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les conseils de réglage, d'utilisation et d'entretien donnés au client sont clairs, précis, compréhensibles, pertinents et adaptés à l'équipement ; – ils visent la prolongation de la durée de vie du produit ; – le candidat s'assure que le client a bien compris les instructions à suivre pour optimiser l'utilisation du produit.
	C2.13. Proposer une vente complémentaire au client (produits ou services) en prenant en compte ses comportements d'utilisation afin de développer le CA de l'entreprise.			<p>La vente complémentaire est adaptée aux besoins du client :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de potentiels besoins complémentaires sont identifiés, ils sont cohérents au regard du profil et des besoins du client ; – les produits complémentaires proposés sont cohérents avec la nature de la réparation initiale ; – les produits ou services additionnels ou complémentaires sont proposés en conformité avec les pratiques commerciales du magasin et dans le respect de la législation en vigueur ; – l'argumentaire de vente accompagnant les propositions du candidat est pertinent : il se base sur des constats factuels.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités		Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
			Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	C2.14. Procéder à l'encaissement du client en utilisant les outils à disposition et en contrôlant la conformité du paiement afin de s'assurer de l'aboutissement de la transaction.			<p>L'encaissement est correctement réalisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les différentes modalités de paiement sont clairement présentées au client en indiquant leurs avantages et obligations associées ; – l'encaissement est effectué correctement, les procédures sont respectées ; – les préconisations à prendre suivant les différents modes de paiement sont connues et bien appliquées ; – toute anomalie ou tout dysfonctionnement est signalé.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	C2.15. Clôturer le dossier client en renseignant les informations liées à l'intervention afin de permettre à l'entreprise de disposer d'un historique des activités réalisées.		<p>Le dossier client est complet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - toutes les opérations réalisées sont bien consignées dans le dossier client, elles permettent de préciser l'ensemble des interventions réalisées ; - les ventes complémentaires de produits et de services sont indiquées le cas échéant ; - le dossier client est complété sans erreur ; - les procédures internes de reporting sont respectées ; le reporting est complet, précisant les interventions de réparation effectuées, les incidents techniques sont recensés et transmis à la hiérarchie, les informations à remonter aux fabricants (mauvais montage, pièce inadaptée par rapport à la pratique) sont consignées et transmises à la hiérarchie selon les procédures ou pratiques internes.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	
	Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
<p>Activité 1.5 : gestion des retours et des réclamations clients</p>	<p>C2.16. Traiter les réclamations clients en intégrant le cadre contractuel en vigueur (conditions de garantie, contrat d'entretien) afin de proposer une solution après-vente adaptée.</p>	<p>Les réclamations clients sont traitées conformément au cadre contractuel en vigueur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'attitude d'accueil et la posture sont adaptées à la situation de gestion des réclamations (voix posée, attitude rassurante...) ; – les questions posées sont pertinentes (dysfonctionnement constaté, conditions d'utilisation, actions d'entretien réalisées...) ; elles permettent d'identifier les raisons de la réclamation ou du retour produit ; l'objet de la réclamation est reformulé auprès du client pour validation ; – les procédures de gestion des retours ou des réclamations clients sont bien appréhendées, elles sont correctement appliquées (contrôle de la garantie, consultation du contrat, respect des obligations commerciales...) ; – les réclamations sont traitées : une réponse est transmise systématiquement au client et une solution cohérente est proposée ; – le candidat présente au client les suites administratives et s'assure de sa bonne compréhension.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	C2.17. Prendre en charge les litiges en respectant les procédures internes de l'entreprise et en faisant appel au besoin au responsable hiérarchique ou à la personne ayant autorité en matière de litiges afin d'apporter une solution au client.		<p>Les procédures de prise en charge des litiges sont respectées :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la cause du litige est identifiée suite au traitement de la réclamation à l'aide d'un questionnaire adapté ; – le client est redirigé le cas échéant vers la personne en charge de la gestion des litiges ; – les informations relatives au litige traité sont correctement consignées dans le dossier client selon les procédures internes.
	C2.18. Participer à l'amélioration continue des process SAV de l'entreprise en faisant remonter les retours clients (insatisfactions, suggestions) aux responsables afin de participer à la constitution d'une offre actualisée et en conformité avec la loi et les attentes de la clientèle.		<p>De potentiels axes d'amélioration des process sont identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – au regard des dysfonctionnements constatés, le candidat identifie des pistes d'amélioration des pratiques internes ; – des axes d'amélioration cohérents et réalisables sont proposés dans le respect du cadre légal et réglementaire et de la stratégie de l'entreprise.

Brochure n° 3076 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 55 du 15 novembre 2022

à l'avenant n° 44 du 15 juin 2016
relatif à l'aménagement du titre V « Prévoyance »

NOR : ASET2251542M

IDCC : 1686

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

FENACEREM ;

FEDELEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'assurer la pérennité du régime de prévoyance, les partenaires sociaux décident de réviser les termes de l'avenant n° 44 du 15 juin 2016 comme suit :

Article 1^{er} | Modification du texte conventionnel

Le premier alinéa de l'article 7 du titre V « Prévoyance » de la convention collective tel que rédigé à l'article 2 de l'avenant n° 44 du 15 juin 2016, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le taux global de la cotisation à l'assurance des garanties décès, invalidité absolue et définitive, incapacité de travail, invalidité, maternité et rente de conjoint survivant (ou de partenaire lié par un Pacs ou de concubin) prévues aux articles 2, 3, 4 et 5 du titre V "Prévoyance" est fixé à 1,24 % du salaire annuel brut, à compter du 1^{er} janvier 2023. »

Il est ajouté un 5^e alinéa au même article 7 du titre V « Prévoyance » rédigé comme suit :

« Dans cette cotisation, une part prioritaire sera affectée au financement du capital décès prévu par l'article 1^{er} de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. »

Article 2 | Durée et date d'effet

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Les organisations signataires peuvent demander à tout moment sa révision, conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Cet avenant peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires, avec un préavis de trois mois, dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Dépôt. Extension

4.1. Dépôt légal

Le présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

4.2. Extension

L'extension sera demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 15 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1867 | **MÉTALLURGIE**

(Drôme et Ardèche)

(24 novembre 1994)

(Bulletin officiel n° 1995-1 bis)

(Étendue par arrêté du 26 décembre 1995,

Journal officiel du 6 janvier 1996)

Avenant du 9 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251552M

IDCC : 1867

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

UIMM Drôme-Ardèche,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} 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 aux entreprises comprises dans son champ d'application et actuellement soumises aux dispositions conventionnelles territoriales.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale unique des ouvriers et collaborateurs de la métallurgie en Drôme-Ardèche/n° IDCC 1867, 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 territoriaux susmentionnés.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale unique des ouvriers et collaborateurs de la métallurgie en Drôme-Ardèche/n° IDCC 1867, 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 :

- l'avenant n° 2 à la convention collective des ETDA de la métallurgie en Drôme-Ardèche ;
- l'avenant n° 36 relatif aux TEGA et RMH ;
- l'avenant n° 41 relatif à la modification de l'article 49.4 ;
- l'avenant n° 48 relatif à l'instauration d'un régime de prévoyance ;
- l'avenant n° 49 relatif aux TEGA et RMH ;
- l'avenant n° 50 relatif aux TEGA et RMH ;
- l'avenant n° 51 relatif aux TEGA et RMH ;
- l'avenant n° 52 relatif aux TEGA et RMH ;
- l'avenant n° 53 relatif aux TEGA et RMH ;
- l'avenant n° 54 relatif aux TEGA et RMH ;
- l'avenant n° 55 relatif aux TEGA et RMH ;
- l'avenant n° 56 relatif aux TEGA et RMH ;
- l'avenant n° 57 relatif aux TEGA et RMH ;
- l'avenant n° 58 relatif aux TEGA et RMH ;
- l'avenant n° 59 relatif aux TEGA et RMH ;
- l'avenant n° 60 relatif aux TEGA et RMH ;
- l'avenant n° 61 relatif aux TEGA et RMH ;
- l'avenant n° 62 relatif aux TEGA et RMH ;
- l'avenant n° 63 relatif aux TEGA et RMH ;
- l'avenant n° 64 relatif aux TEGA et RMH ;
- l'annexe 1 intitulé « Accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie » ;
- l'annexe 3 intitulé « Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification » ;
- l'annexe 5 intitulé « Accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements » ;
- l'annexe 6 intitulé « Avenant du 19 décembre relatif à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation ».

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 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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 3 | 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 Valence.

Fait à Valence, le 9 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1867 | **MÉTALLURGIE**

(Drôme et Ardèche)

(24 novembre 1994)

(Bulletin officiel n° 1995-1 bis)

(Étendue par arrêté du 26 décembre 1995,

Journal officiel du 6 janvier 1996)

Avenant n° 65 du 2 novembre 2022

relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2251554M

IDCC : 1867

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

UIMM DrômeArdèche,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO,

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées en début d'année 2022 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de TEGA à compter du 1^{er} janvier 2022, la valeur du point RMH pour le calcul des primes d'ancienneté ainsi que les montants des primes de panier et de rappel à compter du 1^{er} janvier 2022.

À l'issue de ces réunions, le 21 avril 2022, a été conclu l'avenant n° 64, qui tenait d'ores et déjà compte de la revalorisation automatique du Smic à intervenir à compter du 1^{er} mai 2022. Toutefois, avec l'effet d'une nouvelle revalorisation automatique du Smic intervenue au 1^{er} août 2022, plusieurs TEGA déterminés par l'avenant 64 se sont trouvés inférieurs au Smic annuel à compter de cette date.

L'UIMM a donc convié les organisations syndicales représentatives à une nouvelle négociation de ces TEGA dès septembre 2022. Après plusieurs réunions de négociation, il a été convenu entre les partenaires sociaux, considérant l'évolution du Smic au 1^{er} août 2022, de procéder

concomitamment à une revalorisation du barème déterminé par l'avenant n° 64 de 2,27 % en moyenne sur l'ensemble de la grille.

En conséquence, la grille TEGA applicable pour l'année civile 2022 est modifiée par le présent avenant. Elle est définie en tenant compte de manière strictement proportionnelle des montants successivement négociés par les partenaires sociaux au cours de l'année 2022.

Article 1^{er} | Taux effectifs garantis annuels

Le présent accord institue un nouveau barème de TEGA à compter du 1^{er} janvier 2022 qui annule et remplace celui fixé par l'article 1^{er} de l'avenant n° 64 du 21 avril 2022.

Ce barème, établi sur la base de la durée légale du travail, est reproduit en annexe 1.

Article 2 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt selon les dispositions prévues par l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Valence, le 2 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Taux effectifs garantis annuels (TEGA)

À compter du 1^{er} janvier 2022.

Barème établi sur la base de la durée légale du travail, pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Agents de maîtrise d'atelier		Autres mensuels
V	3	395	AM.7	34 178	33 460
	3	365	AM.7	32 796	30 568
	2	335	AM.6	30 734	28 626
	1	305	AM.5	28 492	27 142
IV	3	285	AM.4	26 068	25 823
	2	270			24 535
	1	255	AM.3	23 769	23 288
III	3	240	AM.2	22 480	22 109
	2	225			21 217
	1	215	AM.1	21 028	20 707
II	3	190			20 385
	2	180			20 280
	1	170			20 195
I	3	155			20 113
	2	145			20 035
	1	140			19 979

Avenant n° 1 du 17 novembre 2022

à l'accord du 24 juin 2021

relatif à la modification du CQP de vendeur(se) conseil en équipement du foyer
en CQP vendeur(se) conseil en aménagement et décoration de la maison

NOR : ASET2251543M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions du chapitre 1^{er} de l'accord du 24 mai 2019 relatif aux certificats de qualification et aux certifications professionnelles, les partenaires sociaux ont créé par accord du 24 juin 2021 un certificat de qualification professionnelle (CQP) de vendeur(se) conseil en équipement du foyer.

Des travaux de rénovation de ce CQP ont été menés par la CPNEFP avant la demande d'enregistrement au RNCP de France compétences, afin d'offrir une certification en phase avec l'évolution des besoins et l'exercice de terrain (notamment compétences attendues en décoration) centrée sur la vente, s'illustrant au travers un intitulé actualisé.

Ainsi, la branche à l'issue des travaux de la CPNEFP, modifie le « CQP vendeur(se) conseil en équipement du foyer » en « CQP vendeur(se) conseil en aménagement et décoration de la maison ».

Article 1^{er} | Modification de l'annexe 5 de l'accord du 24 mai 2019

L'annexe 5 de l'accord du 24 mai 2019 créée par l'accord du 24 juin 2021 est remplacée par l'annexe 5 ci-après.

Les autres dispositions de l'accord du 24 juin 2021 sont inchangées.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

L'extension du présent accord sera demandée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 17 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 5

CQP Vendeur(se) conseil en aménagement et décoration de la maison

Description de la qualification

Au sein d'un magasin d'ameublement, le/la vendeur(se) conseil en aménagement et décoration de la maison, accueille, renseigne et conseille les clients sur les produits en :

- assurant la vente d'un produit et/ou d'une solution technique pour la maison dans un environnement omnicanal ;
- concevant et mettant en œuvre un projet de décoration et/ou d'aménagement de la maison.
- tenant et animant une surface de vente

Pré-requis

Pour un accès à la certification par la voie de la formation, les candidats doivent disposer d'une première expérience de la vente de nature à leur permettre d'acquérir d'un point de vue technique la vente des produits en aménagement et décoration de la maison.

Classification minimale dans la convention collective

L'obtention du CQP sera sanctionnée par le positionnement *a minima* au groupe 4 niveau 1 de la grille de classification pour les salariés en poste avec 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise, au groupe 3 niveau 1 de la grille de classification pour les salariés en poste avec moins de 24 mois d'ancienneté.

Lorsque l'ancienneté de 24 mois dans l'entreprise est acquise postérieurement à l'obtention du CQP, le salarié est alors positionné *a minima* au groupe 4 niveau 1 de la grille de classification.

Référentiels

Article L. 6113-1 En savoir plus sur cet article (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037374054/2019-01-02). Créé par loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 – article 31 (V) (https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000041778915).

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

(Voir page suivante.)

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Bloc 1 – Assurer la vente d'un produit et/ou d'une solution technique pour la maison dans un environnement omnicanal			
Activité 1.1 : accueil et gestion de la relation client	C1.1. Gérer l'accueil client dans un contexte omnicanal en veillant au respect des ordres d'arrivée/de prise des appels afin d'assurer des conditions d'accueil fluides et ordonnées.	Épreuve n° 1 : mise en situation professionnelle À partir d'une situation reconstituée à travers un jeu de rôle (OF), le candidat devra mener un entretien de conseil et de vente complet auprès d'un client fictif (vente d'un produit principal, vente complémentaire et services associés...) à partir de l'expression d'un besoin produit et/ou d'une solution technique pour la maison.	Les formules de bienvenue sont appliquées. Les procédures d'accueil physiques de l'entreprise sont respectées. Les appels sont pris en charge en respectant le processus interne. Ils sont redirigés le cas échéant vers le service approprié. La gestion de l'affluence en magasin est maîtrisée.
	C1.2. Prendre en charge un client, en physique ou en distanciel, en prenant en compte sa situation de handicap le cas échéant, afin de l'accompagner dans sa recherche de produit et/ou de solution technique pour l'habitat en recueillant l'expression de son besoin.	Le candidat préparera en amont de l'examen 10 fiches produit (format A4) représentant un large éventail de son offre sur un segment donné (literie, rangements, canapés, lampadaires...) et 4 fiches de produits complémentaires contenant chacune : la photo du produit, son prix, ses caractéristiques techniques et commerciales et les services associés. Le jury choisira une fiche produit et une fiche de produit complémentaire sur lesquelles le candidat se basera pour effectuer la mise en situation. Un membre du jury jouera le rôle du client en adoptant le profil et l'expression des besoins aux fiches retenues ainsi qu'en suivant la trame qui lui aura été transmise en amont de l'épreuve (grandes étapes du scénario, budget, impératifs...).	

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	C1.3. Gérer les éventuels retours et mécontentements client en adoptant une posture facilitante afin de prévenir toutes tensions et de favoriser un climat propice aux échanges.	Le candidat sera évalué sur les éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> – la posture professionnelle ; – la pertinence des questions posées ; – l'identification des besoins ; – la pertinence des préconisations émises ; – la cohérence de l'argumentation ; – l'élargissement à une vente additionnelle/complémentaire ; – la négociation avec le client ; – la qualité de la conclusion de la vente et la facturation. Durée de l'épreuve : 45 minutes (30 minutes de mise en situation + 15 minutes de questions/réponses avec le jury). Lieu de l'évaluation : en organisme de formation.	Les procédures de gestion des mécontentements sont correctement appliquées. Le candidat adopte une posture calme et visant l'apaisement (tonalité, gestuelle, distance de l'interlocuteur...).
	C1.4. Contribuer ponctuellement à la prise en charge des litiges avec l'appui du responsable hiérarchique ou de la personne ayant autorité en la matière afin d'apporter une solution au client dans le respect des procédures internes de l'entreprise.	Le questionnement mené par le candidat permet d'amorcer l'identification de la cause du litige. Le client est redirigé le cas échéant vers la personne en charge de la gestion des litiges. Les premières informations récoltées auprès du client sont correctement transmises au responsable assurant le relais de la prise en charge.	Le questionnement mené par le candidat permet d'identifier la source du mécontentement. Le candidat pratique une écoute active et reformule les éléments de réponse du client pour s'assurer de bien comprendre son problème.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 1.2 : conseil et accompagnement personnalisé du client	C1.5. Participer aux retours d'expérience client en collectant les avis et en favorisant leur publication en ligne afin de mesurer la satisfaction selon la politique de fidélisation de l'enseigne et dans le respect de la réglementation applicable.	<p>Épreuve n° 2 : mise en situation professionnelle</p> <p>À partir d'une situation reconstituée à travers un jeu de rôle (OF), le candidat devra gérer l'accueil d'un client et la gestion d'une réclamation.</p> <p>Le jury mettra à la disposition du candidat pour un tirage au sort 5 situations de litige client pour lesquelles seront détaillées les informations relatives au contexte de la mise en situation. Un membre du jury assurera le rôle du client mécontent.</p>	<p>Les questions posées par le candidat sont adaptées et permettent d'évaluer la satisfaction du client au sujet de l'expérience commerciale.</p> <p>Le candidat encourage le client à publier en ligne un commentaire et/ou une note relative à son expérience.</p> <p>La réglementation applicable en la matière (RGPD, droit commercial...) est respectée.</p> <p>La politique de fidélisation de l'enseigne est correctement appliquée.</p>
	C1.6. Découvrir les besoins du client en le questionnant et en appliquant les techniques d'écoute active afin de préciser son profil et ses attentes et de faciliter l'identification des préconisations à émettre.	<p>Le candidat sera évalué sur les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la qualité de l'accueil ; – le respect des procédures de prise en charge ; – la posture professionnelle ; – la qualité du traitement des réclamations ; – le respect des procédures internes de l'entreprise. 	<p>Les informations clés permettant de repérer les besoins du client, ses attentes et ses motivations sont recherchées.</p> <p>Le questionnement effectué est pertinent.</p> <p>Le candidat utilise les différents types de questionnements (questions ouvertes, fermées, alternatives...).</p> <p>Le candidat reformule les éléments de réponse du client pour s'assurer de sa bonne compréhension.</p> <p>Les besoins du client sont précisés, ses attentes sont exprimées et décelées, ses motivations sont identifiées.</p>

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	C1.7. Reformuler les informations transmises par le client en hiérarchisant ses motivations d'achat afin d'adapter l'argumentaire de vente (principal objectif, budget, délais, faisabilité, financement...).	Durée de l'épreuve : 30 minutes (15 minutes de mise en situation + 15 minutes de questions/réponses avec le jury). Lieu de l'évaluation : en organisme de formation.	Les besoins du client sont correctement retranscrits. La motivation principale d'achat du client est bien identifiée et prise en compte. Le client confirme la priorisation des objectifs qui composent sa démarche.
	C1.8. Analyser le profil et les besoins du client en s'appuyant sur les informations issues des échanges préalables afin d'identifier l'offre de produit(s) et de services répondant au mieux aux attentes du client ainsi que différentes alternatives anticipant des nuances de goût.		Les besoins explicites et les attentes implicites du client sont correctement analysés. Un argumentaire adapté au profil du client est préparé. Le candidat anticipe de façon pertinente les remarques/questions du client et élabore des réponses adaptées. L'analyse des besoins est complète et permet de proposer plusieurs solutions alternatives.
	C1.9. Présenter au client l'offre de produit(s) et de services ciblée en argumentant sur les atouts identifiés comme répondant à ses attentes afin d'obtenir son approbation et ainsi répondre aux objectifs commerciaux de l'enseigne.		La stratégie commerciale de l'enseigne est bien appréhendée. Les solutions proposées au client sont en adéquation avec ses besoins et ses motivations. Le candidat développe un argumentaire de vente pertinent. Les atouts de l'offre proposée sont clairement exposés. Le candidat fait une démonstration/présentation détaillée du/des produit(s).
Activité 1.3 : vente de produits et/ou de services au client			

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	C1.10. Émettre des préconisations techniques et fonctionnelles précises (entretien, mécanisme, montage, hygiène...) en s'appuyant sur l'analyse des motivations d'achat en termes d'usage et d'impact environnemental afin de renforcer l'argumentaire de vente pour faire face à l'exigence croissante des clients.		La présentation au client comprend des préconisations techniques et des conseils d'utilisation et/ou d'entretien précis et pertinents. Le candidat répond aux questions et/ou aux remarques du client de façon claire et détaillée. L'argumentaire comprend des considérations environnementales et/ou écologiques (origine des produits, recyclabilité, durabilité...).
	C1.11. Proposer au client une vente de produit(s) complémentaire(s) (accessoires, personnalisation des produits...) ainsi qu'une offre de services en la détaillant (modalités de financement, livraison à domicile, montage et/ou installation du mobilier, coaching personnalisé, garantie...) afin d'augmenter le chiffre d'affaires du magasin et de contribuer à la fidélisation de la clientèle.		Une vente complémentaire de produit(s) est proposée au client. Une offre de services est soumise au client. Le candidat présente de façon claire et détaillée sa proposition commerciale. Des réponses précises sont apportées aux questions du client le cas échéant.
	C1.12. Établir une proposition en détaillant le chiffrage de l'offre de produit(s) et de services afin de présenter le coût potentiel total au client.		Une synthèse des décisions prises au cours de l'entretien de vente est réalisée. Le chiffrage est juste et détaillé. Le candidat s'assure de la bonne compréhension du client.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	C1.13. Négocier avec le client et répondre à ses objections éventuelles en mettant en avant les avantages concurrentiels de l'offre proposée afin d'aboutir à la signature de l'offre par le client et/ou à la validation de l'acte de vente.		<p>Les objections sont identifiées et argumentées auprès du client.</p> <p>Les techniques d'ouverture et de négociation sont mises en œuvre (empathie, questions ouvertes, écoute active, relativisation par comparaisons...).</p> <p>La hiérarchisation et la reformulation des besoins du client sont employées dans l'argumentaire.</p> <p>Un traitement positif des objections est recherché afin de conclure la vente.</p> <p>Le candidat sollicite la validation du client.</p>
Activité 1.4 : conclusion de la vente et encaissement	C1.14. Monter, le cas échéant, le dossier de financement du client en se référant aux conditions générales de vente du magasin et en veillant à l'exactitude des données administratives et des pièces justificatives du dossier afin d'assurer sa validation.		<p>Les pièces justificatives nécessaires au montage du dossier de financement sont demandées et vérifiées.</p> <p>Le dossier de financement est complet et conforme.</p> <p>Les conditions générales de vente sont respectées.</p>

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	C1.15. Éditer une facture et/ou un bon de commande en cohérence avec la vente et la prestation réalisée le cas échéant, en l'expliquant au client pour attester des opérations effectuées et des éléments facturés.		<p>La facture/le bon de commande est édité(e) et complet(e).</p> <p>La facture présente l'ensemble des informations obligatoires et le détail des opérations réalisées.</p> <p>La facture respecte les éléments indiqués dans l'offre chiffrée validée par le client.</p> <p>Des explications claires et précises sont apportées au client.</p>
	C1.16. Procéder à l'encaissement du client en utilisant les outils à disposition et en contrôlant la conformité du paiement afin de s'assurer de l'aboutissement de la transaction.		<p>L'usage des outils de paiement est précisé.</p> <p>Le moyen de paiement est contrôlé le cas échéant.</p> <p>L'encaissement réalisé est juste (acompte, solde...).</p> <p>Les procédures internes de l'entreprise sont respectées.</p>

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	C1.17. Consolider l'acte d'achat du client en le confortant dans son choix et en valorisant ses décisions afin de renforcer l'expérience client à l'égard de l'enseigne.		<p>L'entretien de vente est conclu de manière adaptée et positive pour le client et pour l'enseigne.</p> <p>La décision prise par le client est valorisée.</p> <p>Les suites de l'achat sont détaillées étape par étape au client le cas échéant (délais de livraison, modalités de paiement de fin de solde...).</p> <p>La prise de congé du client est personnalisée.</p>
Bloc 2 – Concevoir et mettre en œuvre un projet de décoration et/ou d'aménagement de la maison			
Activité 2.1 : suivi des tendances en décoration et aménagement d'intérieur	C2.1. Entretenir sa connaissance des produits et de l'évolution des tendances en décoration et en aménagement d'intérieur en menant une veille régulière afin de participer au développement d'une offre actualisée et au plus près des attentes du marché.	Épreuve n° 3 : dossier professionnel et soutenance orale En amont de la session d'examen, le candidat préparera un dossier professionnel visant à élaborer un projet de décoration et d'aménagement de l'habitation d'un client.	Les sites web et les réseaux sociaux ressources en matière de décoration et de recensement des tendances sont identifiés. Les salons et les principaux événements dédiés aux tendances et aux nouveautés sont connus par le candidat. Les contenus sont suivis et exploités.
	C2.2. Assurer une veille des pratiques de la concurrence présente dans la zone de chalandise en identifiant les tendances et les outils afin d'interroger ses pratiques et de communiquer à son responsable les évolutions et les tendances observées.		Les principaux concurrents présents sur la zone de chalandise sont identifiés. Leurs offres, leurs méthodes et les actions commerciales sont repérées et analysées. Le candidat partage les informations issues de la veille effectuée.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 2.2 : élaboration d'un projet personnalisé de décoration et/ou d'aménagement de la maison à partir des informations récoltées auprès du client	C2.3. Exploiter la connaissance de l'espace de vie du client et les informations afférentes (impératifs liés au handicap le cas échéant, contraintes techniques, décoration...) en analysant les contraintes et les besoins existants afin de lancer le développement d'un projet de décoration et/ou d'aménagement de l'habitat au plus près des attentes perçues et exprimées par le client.	Le détail du sujet pourra être déterminé avec le responsable de formation, avec l'appui éventuel du tuteur d'entreprise, et inspiré d'un cas réel auquel le candidat a participé ou qu'il a l'occasion d'analyser. Si le candidat se base sur un sujet fictif, il lui sera demandé à minima de le contextualiser en se basant sur l'offre commerciale de son entreprise. Le candidat présentera synthétiquement l'entreprise et son offre commerciale. Il détaillera ensuite le profil du client sur lequel se base l'exercice, ses besoins, ses motivations, son budget, la pièce concernée par sa demande et les informations récoltées quant à la décoration et l'aménagement d'origine de cette dernière (cotes, contraintes techniques, ambiance, éléments de décoration...).	L'espace de vie du client et les contraintes associées sont correctement appréhendés. Les impératifs en matière de handicap sont pris en compte (dimensions des meubles, espaces de circulation, accessibilité...).
	C2.4. Effectuer un relevé des côtes et des paramètres techniques de la/des pièce(s) à aménager et/ou à décorer à l'aide d'outils de mesure et/ou vérifier les encombrements afin d'évaluer les espaces et les volumes pour adapter au mieux les préconisations du projet.	Le candidat devra confectionner un dossier détaillant l'élaboration globale d'un projet d'aménagement pour ce client en s'appuyant sur l'offre de sa surface de vente.	La décoration et les tendances adoptées dans l'habitat du client sont connues du candidat. Les besoins exprimés par le client et les attentes identifiées sont sus et analysés. Les différents outils de mesure sont connus et correctement appréhendés. Les mesures et les relevés sont effectués à l'aide des outils appropriés (mètre ruban, mètre laser...).
			Le relevé des cotes est juste et techniquement pertinent. Le candidat s'assure par validation d'un expert de la conformité de l'aménagement avec la législation en vigueur (alimentation électrique et sanitaire...) et des principales caractéristiques techniques (planéité des sols, faisabilité de l'enlèvement d'un revêtement...) le cas échéant.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 2.3 : mise en œuvre d'un projet de décoration et/ou d'aménagement de la maison	C2.5. Vérifier la faisabilité technique de l'offre imaginée en sollicitant le cas échéant la validation des équipes techniques (poseurs, installateurs...) afin d'aboutir à un projet concret et réaliste à soumettre au client.	Ce dossier comprendra : – une esquisse du projet sous forme de plan(s), de schéma(s) et/ou de dessin(s) illustrant les principales préconisations (aménagement, mètre et paramètres techniques, ambiances, couleurs, textures, objets, accessoires...); – la liste exhaustive et le chiffrage de l'offre de fournitures et des prestations à réaliser pour mettre en œuvre le projet (installation, travaux annexes, estimation du nombre de jours par corps de métier, chronologie des interventions...); – un rétroplanning de la mise en œuvre du projet ; – la liste des principaux points de vigilance à contrôler lors des visites de chantier.	Les différents corps de métier entrant en action dans la mise en œuvre du projet sont identifiés. Les points de contrôle sont recensés et soumis à avis/expertise. Le candidat propose le cas échéant des ajustements du projet. L'offre proposée est techniquement réalisable.
	C2.6. Réaliser une première esquisse du projet en élaborant des plans, des schémas ou des dessins illustrant les préconisations (aménagement, ambiances, couleurs, textures, objets, accessoires...) afin de faciliter sa présentation au client et de favoriser sa capacité à s'y projeter tout en intégrant dans la mesure du possible des solutions écoresponsables en termes d'éclairage, de matériaux et de matières.		Les plans/schémas/dessins réalisés ou non à main levée sont clairs, précis et compréhensibles. Les dimensions y sont correctement retranscrites. Les ambiances, les couleurs et les textures sont identifiables. Le paramètre éco-responsable est intégré, dans la mesure du possible, aux préconisations.
	C2.7. Identifier l'ensemble des prestations à réaliser et les fournisseurs à contacter en suivant le détail du projet validé par le client afin de pouvoir organiser et lancer le démarrage du projet.	Ce dossier sera évalué lors de sa présentation au jury dans le cadre d'un entretien. Le candidat argumentera notamment sur le choix des préconisations techniques et de l'offre commerciale au regard des caractéristiques client initiales. Un échange sous forme de questions/réponses avec le jury clôturera l'épreuve.	Les différentes prestations à réaliser sont listées de façon exhaustive et classées chronologiquement. La typologie et les coordonnées des fournisseurs sont recensées. Les processus de l'entreprise sont appliqués et les outils internes sont utilisés le cas échéant.

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	C2.8. Assurer la gestion administrative du projet (fournitures, poses, travaux annexes...) en veillant à la bonne réception et au suivi des éléments intermédiaires de chiffrage et de règlement (devis, bons de commande, factures) afin de contribuer au bon déroulement du projet et à sa conformité aux procédures.	<p>Le candidat sera évalué sur les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la faisabilité et la pertinence du projet au regard des informations et des contraintes imposées ; – l'identification des ressources nécessaires et des principaux points de vigilance ; – la qualité de la planification du projet. <p>Durée de l'épreuve : 45 minutes (20 minutes de présentation + 25 minutes de questions/réponses).</p> <p>Lieu de l'évaluation : en organisme de formation.</p>	<p>Les devis attendus sont reçus et conformes.</p> <p>Les bons de commande sont passés et correspondent au projet validé par le client.</p> <p>Les échéances de paiement sont suivies et contrôlées.</p> <p>Les relances nécessaires sont effectuées.</p> <p>Les procédures internes en matière de gestion administrative sont respectées.</p> <p>Le règlement des factures intermédiaires est vérifié.</p>
	C2.9. Assurer le suivi des commandes en contribuant au contrôle du contenu et de l'état des arrivées afin de participer à la bonne coordination du chantier.		<p>Les produits réceptionnés sont conformes à la commande (références, quantités, qualité, délais, absence d'altération due au transport...).</p> <p>Les produits non conformes sont isolés, l'information est communiquée conformément à la procédure interne.</p>

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 2.4 : suivi du chantier de décoration et/ou d'aménagement en lien avec l'équipe d'installation	C2.10. Contribuer au contrôle de la bonne exécution des travaux sur le chantier en y assurant des visites régulières et en échangeant avec les équipes techniques afin de veiller au bon déroulement des prestations.		<p>Le candidat organise ses visites sur le chantier.</p> <p>La mise en œuvre des travaux et le respect des délais sont régulièrement vérifiés.</p> <p>Le candidat participe aux échanges avec les équipes techniques.</p> <p>Les informations/points d'alerte sont transmis à la hiérarchie.</p>
	C2.11. Œuvrer à l'identification et à la gestion des écueils et des aléas en assurant les remontées d'information aux parties prenantes concernées afin de favoriser la mise en œuvre d'actions correctives.		<p>La/les anomalie(s) identifiées sont communiquées aux référents concernés ainsi qu'à la hiérarchie.</p> <p>Le candidat est informé du suivi de la recherche d'actions correctives et de leur mise en œuvre.</p>
	C2.12. Participer à la réception et aux contrôles de fin de chantier en vérifiant la mise en œuvre et en faisant valider la conformité des installations ainsi que l'application des normes handicapées le cas échéant, afin de confirmer la concordance avec le projet commandé et de clôturer les travaux.		<p>Le candidat sollicite les experts techniques appropriés pour effectuer les contrôles.</p> <p>Les points de vigilance identifiés en début de projet sont vérifiés et conformes aux attendus.</p> <p>Les impératifs en matière de handicap sont respectés.</p> <p>Le résultat du chantier est conforme au projet validé par le client.</p>

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Bloc 3 – Tenir et animer une surface de vente			
Activité 3.1 : tenue et gestion de la surface de vente	C3.1. Participer à la mise en valeur des produits et des services de l'enseigne en appliquant les règles de merchandising, la stratégie et le calendrier commercial ainsi que la réglementation en vigueur afin de participer à l'attractivité commerciale de l'espace de vente et de valoriser l'offre du magasin.	Épreuve n° 4 : dossier professionnel et soutenance orale En amont de la session d'examen, le candidat réalise un dossier professionnel présentant une animation ou une opération commerciale réalisée dans son entreprise. La présentation du dossier est structurée par chapitres d'après le plan suivant : – chapitre n° 1 : une description synthétique de l'entreprise (les caractéristiques générales du point de vente, la politique commerciale, ses atouts et sa stratégie de développement, son positionnement sur le marché, la typologie de clients et de concurrents...) ; – chapitre n° 2 : un détail de l'espace de vente (identification des zones froides et chaudes, parcours client...) ;	Les différentes techniques de merchandising sont mises en œuvre (5B, facing, optimisation des espaces selon l'identification des zones froides et chaudes...). La stratégie et les process de l'enseigne sont appliqués. Le calendrier commercial et ses dates clés sont connus du candidat. L'espace de vente est théâtralisé et attractif, plusieurs produits et/ou accessoires sont exposés et mis en situation. Les règles d'étiquetage sont mises en œuvre. Les rayons sont correctement approvisionnés (règle des 3P : plein, propre et prix). La réglementation en matière de sécurité des personnes et des biens est respectée. Les attendus réglementaires en matière d'hygiène sont appliqués.
	C3.2. Entretenir le bon état marchand de la surface de vente en vérifiant l'affichage des prix, en retirant les articles non conformes et en veillant à l'approvisionnement et à la propreté des rayons dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité afin de garantir sa conformité et de rendre l'espace de vente attractif pour les clients.		

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 3.2 : réalisation des inventaires et gestion des stocks	C3.3. Appliquer les procédures de lutte contre la démarque inconnue (vol, différences de stock...) en alertant sa hiérarchie sur les dysfonctionnements constatés afin de limiter les pertes.	<ul style="list-style-type: none"> - chapitre n° 3 : la présentation d'une animation ou d'une opération commerciale (produit, description, résultats commerciaux attendus...); - chapitre n° 4 : une description des règles de merchandising mises en œuvre en illustrant les propos à l'aide de photographies prises au sein du magasin ; - chapitre n° 5 : une présentation des procédures internes de lutte contre la démarque inconnue et des processus de gestion des stocks ; - chapitre n° 6 : les résultats commerciaux réalisés en détaillant les indicateurs de performance des ventes par application des formules de calcul appropriées (cf. activité n° 4 du référentiel) ; - chapitre n° 7 : un bilan et une analyse de l'événement (retour d'expérience, impressions, commentaires clients, amélioration des processus...). 	<p>Les processus visant la vérification des stocks sont appliqués.</p> <p>Les procédures permettant d'enregistrer la démarque sont mises en œuvre.</p> <p>Le candidat alerte sur les dysfonctionnements constatés ou sur des points sensibles liés à la démarque.</p>
	C3.4. Effectuer le tri sélectif des emballages et des déchets en respectant les normes de recyclage et les règles du magasin afin de participer à la diminution de l'impact environnemental des activités de l'enseigne.		<p>Les procédures internes en matière de recyclage des produits en lien avec l'activité sont connues du candidat.</p> <p>Les processus internes et réglementaires en matière de tri sélectif des emballages et des déchets sont maîtrisés.</p>
	C3.5. Réaliser le volet quantitatif des inventaires sous la responsabilité de sa hiérarchie en assurant le comptage des marchandises et son reporting sur les documents de suivi afin de s'assurer de la fiabilité des stocks.		<p>Les produits sont comptés et/ou mesurés.</p> <p>Les données sont saisies avec fiabilité dans l'outil informatique ou tout autre document de suivi intégré aux processus de l'entreprise.</p>
	C3.6. Traiter les alertes et les notifications des stocks en s'appuyant sur l'outil de gestion des stocks et alerter son manager le cas échéant afin d'anticiper les possibles ruptures et de programmer les réassorts nécessaires.		<p>Le candidat alerte en cas d'anomalies liées au stock dans le respect des procédures internes.</p> <p>Les produits en rupture sont correctement identifiés et communiqués pour être commandés.</p>

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 3.3 : participation aux animations commerciales	C3.7. Déplacer les marchandises en utilisant les outils de manutention adaptés (transpalette, diable, chariot manuel...) et en respectant les règles de sécurité relatives à leur manipulation afin d'optimiser l'organisation des espaces de vente et de réserve du magasin.	<p>Ce dossier sera évalué lors de sa présentation au jury dans le cadre d'un entretien. Le candidat exposera oralement son analyse des différentes composantes de l'animation ou de l'opération commerciale étudiée. Un échange sous forme de questions/réponses avec le jury clôturera l'épreuve.</p> <p>Le candidat sera évalué sur les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la connaissance de l'entreprise, de ses process et la pertinence de l'analyse de l'espace de vente ; – l'analyse de l'animation ou de l'opération commerciale présentée ; – la maîtrise des indicateurs de performance des ventes. <p>Durée de l'épreuve : 45 minutes (20 minutes de présentation + 25 minutes de questions/réponses avec le jury).</p> <p>Lieu de l'évaluation : en organisme de formation.</p>	<p>Les règles et les procédures de sécurité sont bien appréhendées et respectées (gestes, postures, accessibilité des espaces de sortie d'urgence...).</p> <p>Les outils de manutention utilisés sont adaptés aux marchandises à déplacer (taille, poids, manœuvres à effectuer...).</p> <p>L'utilisation des outils est conforme et maîtrisée.</p> <p>L'espace est correctement ordonné et optimisé.</p>
	C3.8. Participer à l'organisation des animations et des opérations commerciales en scénarisant la surface de vente (signalétique, merchandising, supports de communication...) dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise afin de susciter l'intérêt du client et de favoriser le déclenchement de l'acte d'achat.	<p>L'environnement de travail est correctement appréhendé (zones de passage, visibilité, surface, parcours client type...).</p> <p>La communication avec les équipes du magasin est effective.</p> <p>Le rôle et les missions du candidat dans l'organisation de l'opération sont connus et mis en œuvre.</p> <p>L'étiquetage promotionnel est effectif et conforme à la législation en vigueur.</p> <p>Les PLV et les ILV sont visibles.</p> <p>La politique commerciale de l'enseigne est respectée.</p>	

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
	C3.9. Animer une opération promotionnelle ou un événement en présentant les caractéristiques de l'offre (qualités, performances, avantages...) et en utilisant les outils/accessoires de communication et d'aide à la vente adéquats afin d'atteindre les objectifs quantitatifs de développement des ventes et/ou de faire connaître un nouveau produit ou service.		<p>L'offre commerciale est détaillée de façon précise et audible.</p> <p>Le candidat répond aux questions et aux demandes de précisions éventuelles du client au sujet de l'offre promue de façon claire en s'assurant de sa bonne compréhension.</p> <p>Les supports de communication relatifs à l'offre sont correctement appréhendés et employés à l'appui de l'échange avec le client (flyer, code de réduction, site ou support en ligne...).</p> <p>Le candidat connaît les objectifs commerciaux liés à l'opération à laquelle il participe.</p>
	C3.10. Analyser sa performance en lien avec les animations commerciales mises en place en partageant, lors de réunions dédiées, son expérience et les informations récoltées auprès de la clientèle afin de participer à l'amélioration continue des process.		<p>Le candidat participe aux réunions.</p> <p>Les performances sont détaillées et analysées, le candidat partage ses impressions.</p> <p>Les commentaires clients et les réponses apportées lors des échanges de terrain sont communiqués lors des réunions (source d'information du client de l'existence de l'opération, impressions, remarques...).</p> <p>Des propositions d'amélioration des process sont formulées.</p>

Référentiel d'activités décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	Référentiel de compétences identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	Référentiel d'évaluation définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		Modalités d'évaluation	Critères d'évaluation
Activité 3.4 : contribution au développement commercial de l'enseigne	C3.11. Participer à la gestion de la performance commerciale globale de l'enseigne en suivant et en vérifiant les calculs de ses principaux indicateurs de performance des ventes (panier moyen, taux de transformation, indice de vente, marge...) afin de favoriser l'identification de potentiels points d'alerte.		<p>Les différents indicateurs de performance des ventes sont correctement appréhendés.</p> <p>Les formules de calcul sont connues et maîtrisées.</p> <p>Le candidat contrôle puis confirme ou infirme les performances qui lui sont attribuées.</p> <p>Les corrections à apporter aux données sont précisées le cas échéant.</p>
	C3.12. Contribuer à la mise à jour des fichiers clients et prospects en utilisant l'outil de gestion de la relation client de l'entreprise (CRM) dans le respect de la réglementation RGPD afin d'optimiser la gestion de la relation client de l'enseigne.		<p>L'outil de gestion est correctement utilisé par le candidat.</p> <p>L'autorisation de l'utilisation des données du client a été clairement demandée.</p> <p>Les données sont renseignées avec exactitude.</p> <p>Les procédures internes sont appliquées.</p> <p>La réglementation (RGPD) entrant dans le cadre de l'activité du vendeur est respectée.</p>

Avenant n° 1 du 15 novembre 2022
à l'accord n° 24 du 6 décembre 2018
relatif au contrat à durée indéterminée d'opération

NOR : ASET2251526M

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,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu un accord de branche relatif au contrat à durée indéterminée d'opération étendu par arrêté du 3 décembre 2019.

En effet, les partenaires sociaux faisaient le constat que le tourisme s'inscrivait dans le cadre d'actions culturelles et ou sportives et participait à la plupart des grands événements structurants du territoire. L'accord du 3 décembre 2019 permettait de saisir cette opportunité en prévoyant la possibilité de conclure ce nouveau type de contrat à durée indéterminée d'opération conclu pour la durée de l'opération au sens des articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du code du travail issus de l'article 30 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

Cet accord conclu pour une durée de 5 ans a été signé le 6 décembre 2018 et viendra donc à son terme au mois de décembre 2023. Or les partenaires sociaux ont noté que le tourisme continuait de constituer un des éléments importants des événements nationaux ou régionaux auxquels il était associé. Au surplus, ces événements étant le plus souvent temporaires mais n'entrant dans le cadre des dispositions relatives aux contrats à durée déterminés, ils nécessitaient l'application de ce dispositif spécifique que constitue les contrats à durée indéterminée d'opération. Enfin l'organisation des Jeux olympiques 2024 est venu corroborer ce besoin pour permettre le développement de l'emploi dans ces conditions.

C'est dans ce contexte juridique, économique et social que s'inscrit le présent avenant.

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | 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 de 5 ans.

Il prend effet à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | Adhésion

Conformément et dans les conditions de l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, 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 ainsi que des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 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 ans 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 et 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 Le contrat à durée indéterminée d'opération

Article 7 | Renouvellement de l'accord n° 24 relatif au contrat à durée indéterminée d'opération

L'accord de branche numéro 24 relatif au contrat à durée indéterminée d'opération est renouvelé dans les mêmes conditions pour une durée de 5 ans conformément à l'article 2 du présent avenant.

Fait à Paris, le 15 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 3 novembre 2022

à l'accord du 29 septembre 2020
relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2251551M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux réunis en CMPPNI en date du 26 octobre 2022 ont décidé, après discussions et négociations, de modifier, par la signature du présent avenant, les alinéas 4, 5 et 6 de l'article 7.1 de l'accord collectif portant mise à jour de la CCN des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, relatifs au repos hebdomadaire, dans un double objectif :

- améliorer les conditions de la contrepartie attribuée aux salariés amenés à prendre leur repos hebdomadaire par roulement ;
- prendre en compte les spécificités et les contraintes des entreprises de la branche.

Article 1^{er} | Champ d'application du présent avenant

Le présent avenant concerne les entreprises de la branche visées à l'article 1.1 de l'accord collectif portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, ainsi que leurs salariés.

Article 2 | Modification de l'article 7.1 de l'accord du 19 septembre 2020 étendu portant sur le repos hebdomadaire

Les alinéas 4, 5 et 6 de l'article 7.1 de l'accord collectif portant mise à jour de la CCN des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, relatifs au repos hebdomadaire, sont modifiés et remplacés, à la date d'entrée en vigueur du présent avenant, par les dispositions suivantes :

« Tous les salariés bénéficient d'un temps de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 1 journée et demie par semaine.

Dans tous les cas, le repos hebdomadaire doit correspondre à un jour et demi de repos consécutif.

Il est rappelé, que conformément au code du travail, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

Ce repos, pris par roulement en vertu des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail dans les magasins de fleurs naturelles et autres établissements de la branche, ouvre droit à une contrepartie sous forme de 2 jours de repos consécutifs comportant un dimanche, accordés, selon les modalités ci-dessous :

- régulièrement toutes les 4 semaines ;
- à défaut, toutes les 4 semaines en moyenne sur l'année, étant précisé que les dimanches compris dans les périodes de congés payés ne comptent pas dans ce calcul moyen annuel.

En outre, lorsque l'octroi de cette contrepartie tombe le jour ou les veilles d'un jour férié ou d'une manifestation/événement ayant un intérêt pour l'entreprise ou les secteurs d'activités de la branche, le repos de 2 jours consécutifs comportant un dimanche, est déplacé sur la semaine qui suit ou qui précède, ou à défaut, à une autre date en accord entre les deux parties. »

Cet accord a pour objet d'octroyer une contrepartie d'au minimum 11 week-ends par an (samedi-dimanche ou dimanche-lundi), pour les salariés qui sont soumis au repos hebdomadaire par roulement.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant concernent toutes les entreprises de la branche, et en particulier celles de moins de 50 salariés, qui sont majoritaires dans la branche et dont les spécificités sont prises en compte dans la cadre des négociations de branche.

Article 4 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 3 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3294 | Convention collective nationale

IDCC : 1987 | **PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES ET COUSCOUS
NON PRÉPARÉ**

Avenant n° 2022-02 du 27 septembre 2022
relatif aux salaires minima horaires et à l'indemnité journalière de poste

NOR : ASET2251553M

IDCC : 1987

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

SIFPAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

entre les organisations soussignées, les dispositions suivantes ont été négociées et arrêtées :

Article 1^{er}

Le barème national des salaires minima professionnels garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit :

Barème des salaires minima horaires

(En euros.)

Coefficients	Salaires horaires applicables au 1 ^{er} octobre 2022
135	11,11
140	11,14
145	11,16
150	11,19
155	11,22
160	11,26

Coefficients	Salaires horaires applicables au 1 ^{er} octobre 2022
165	11,31
170	11,35
175	11,40
180	11,45
185	11,49
190	11,54
195	11,67
200	11,86
210	12,30
220	12,72
230	13,16
240	13,58
250	14,01
260	14,39
270	14,81
280	15,21
290	15,63
300	16,04
310	16,47
320	16,87
330	17,29
340	17,72
350	18,14
400	20,24
500	24,47
600	28,69

Article 2

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 5 euros.

Article 3

Le présent accord concourt à l'amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 4

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074 | Convention collective nationale

IDCC : 2002 | **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

Avenant correctif du 5 décembre 2022

à l'accord du 21 juin 2022
relatif à la refonte de la convention collective

NOR : ASET2251555M

IDCC : 2002

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

GEIST ;

FFPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Une erreur s'étant glissée dans la page 26 de l'accord de branche du 21 juin 2022 relatif à la refonte de la convention collective nationale de la blanchisserie – teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie), un nouveau paragraphe de la page 26 annule et remplace le précédent.

Article 1^{er} | Nouvelle rédaction de l'article 5.1.2 « Période d'essai »

L'article 5.1.2 du chapitre V « Contrat de travail » de la convention collective est rédigé comme suit :

« Article 5.1.2 | Période d'essai »

La durée de la période d'essai est fixée ainsi :

- a) Pour les ouvriers : à deux mois ;
- b) Pour les employés : à deux mois, renouvelable une fois ;
- c) Pour les techniciens et agents de maîtrise : à trois mois, renouvelable une fois ;
- d) Pour les cadres : à quatre mois, renouvelable une fois.

Ce renouvellement n'est pas automatique. En tout état de cause, le fait que la période d'essai puisse être renouvelée devra être clairement indiqué dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

En outre, le renouvellement devra être proposé et accepté par le salarié avant la fin de la période d'essai initiale. Son accord exprès devra être obtenu.

Durant la période d'essai, la résiliation du contrat peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou de l'autre des parties. Toute journée commencée est due intégralement si la résiliation provient du fait de l'employeur. Si la résiliation provient du fait du salarié, seul le temps de travail effectif sera rémunéré. À l'expiration de la période d'essai, l'embauchage devient définitif.

Pour le cas particulier des contrats d'alternance, la période d'essai est fixée conformément aux dispositions du code du travail. Il est rappelé que, dès le premier jour de son exécution, le contrat d'alternance est pris en compte dans le calcul de l'ancienneté. »

Article 2 | Modalités d'application de l'accord sur l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3 | Notification et validité de l'accord

Le GEIST notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4 | Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 5 | Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1^{er} janvier 2023.

Article 6 | Extension

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

Fait à Paris, le 5 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 73 du 20 octobre 2022
relatif aux indices professionnels et à la valeur du point
(annexe 1 du titre VI de la convention collective)

NOR : ASET2251535M

IDCC : 2190

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

UNML,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPOS CGT ;

SYNAMI CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant de la convention collective nationale des missions locales et PAIO.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures quel que soit l'effectif de l'association

Article 2 | Modification de l'annexe 1 au titre VI de la CCN intitulé « Grille d'indice professionnel minimal par cotation »

Par le présent avenant les partenaires sociaux entérinent la recommandation patronale du 7 octobre 2021 d'une part et modifie la grille relative à la valeur du point d'autre part.

L'article est modifié comme suit :

Grille d'indice professionnel minimal par cotation

Indice professionnel minimal par cotation (IP)	
Cotation	Indice professionnel (IP)
5	362
6	375
7	379
8	384
9	389
10	404
11	435
12	457
13	468
14	488
15	548
16	608

Grille relative à la valeur du point

La grille est modifiée comme suit :

Date d'effet	Valeur du point
À compter du 01/10/2001	26 F
À compter du 01/07/2002	4,08 €
À compter du 01/07/2003	4,15 €
À compter du 01/07/2005	4,20 €
À compter du 01/01/2006	4,25 €
À compter du 01/01/2007	4,30 €
À compter du 01/01/2008	4,37 €
À compter du 01/07/2009	4,40 € par décision unilatérale de l'UNML
À compter du 01/01/2010	4,41 €
À compter du 01/01/2011	4,43 €
À compter du 01/07/2011	4,45 €
À compter du 01/01/2013	4,50 €
À compter du 01/09/2016	4,55 €
À compter du 01/09/2017	4,58 €
À compter du 01/01/2022	4,63 € par décision unilatérale de l'UNML
À compter du 01/01/2023	4,82 €
À compter du 01/07/2023	5,01 €

Article 3 | Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Révision de l'accord

Cet accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 5 | Extension de l'accord

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 6 | Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2023 à l'exception de l'augmentation du point à 5,01 euros qui prendra effet à compter du 1^{er} juillet 2023.

Fait à Paris, le 20 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 32 du 10 novembre 2022

relatif aux revalorisations salariales

NOR : ASET2251559M

IDCC : 2264

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

FHP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte d'inflation, les parties au présent accord ont souhaité définir une mesure salariale particulière destinée à préserver le pouvoir d'achat des salariés.

Le présent avenant constitue, en conséquence, une mesure d'augmentation générale des rémunérations minimales conventionnelles.

En application des dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, selon lesquelles, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent garantir l'absence de disparités illégitimes de rémunération, c'est-à-dire non fondées sur des éléments clairs et objectifs (diplômes, expérience professionnelle, poste, niveau de responsabilité, tâches confiées, résultats...) entre les femmes et les hommes placés dans des situations équivalentes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement) de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements, régions et collectivités d'outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement pour personnes âgées.

Sont visées par cet avenant, les activités économiques enregistrées sous les rubriques :

- 86-10 : services hospitaliers ;
- 86-10 Z : activités hospitalières ;
- 87-10 B : hébergements médicalisés pour enfants handicapés ;
- 87-10 C : hébergements médicalisés pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 88-10 B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés.

Article 2 | Lien avec la négociation sur les classifications conventionnelles

Les parties considèrent que le présent avenant constitue une première étape de la négociation en cours sur les classifications conventionnelles, considérant par ailleurs qu'un texte d'accord complet relatif à cette négociation, sera proposé au plus tard pour le 31 janvier 2023. À l'effet de parvenir à cet objectif auquel les partenaires sociaux sont particulièrement attachés, seront organisés jusqu'au 15 décembre 2022, des réunions de groupes de travail paritaires restreints, qui se tiendront tous les 10 jours.

Article 3 | Rémunérations mensuelles et annuelles englobant la rémunération annuelle garantie pour les coefficients 176 à 242 inclus

Pour les coefficients 176 à 242 inclus, les montants forfaitaires des rémunérations minimales garanties mensuelles et annuelles, englobant la rémunération annuelle garantie, figurent en annexe au présent avenant.

Article 4 | Valeur du point

La valeur du point, en application de l'article 73 de la convention collective, est portée à 7,26 €, à partir du coefficient 243 inclus et pour les coefficients suivants, à compter de la date d'effet du présent avenant figurant à l'article 9.

Article 5 | Rémunération annuelle garantie pour les coefficients 243 inclus et suivants

En application de l'article 74, la rémunération annuelle garantie correspond, pour les coefficients 243 inclus et suivants à 5,7 % du montant des salaires mensuels conventionnels :

- calculés sur une valeur du point de 7,05 € pour la période courant jusqu'à la date d'effet du présent avenant ;
- calculés sur une valeur du point à 7,26 € pour la période courant à compter de la date d'effet du présent avenant.

Article 6 | Garantie d'augmentation salariale

Il est créé une garantie d'augmentation salariale, destinée à s'ajouter aux salaires réels des salariés, dès lors que l'application des mesures prévues aux articles 3, 4 et 5 ne donne pas lieu à des augmentations de salaire d'un montant minimal à ceux prévus à l'article 6.1.

Ces mesures ne s'appliquent pas aux salariés des entreprises qui ont bénéficié d'augmentations collectives de salaire, appliquées au cours de l'année 2022 et prévues par un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement signé en 2022 ou d'une DUE prise en 2022, ou d'une augmentation individuelle dès lors que leurs montants sont au moins égaux à ceux prévus à l'article 6.1. En cas de bénéfice d'une augmentation collective ou individuel d'un montant inférieur à ceux prévus à l'article 6.1 ci-dessous, le différentiel sera versé au salarié.

6.1. Montant

Le montant est défini selon la formule suivante : coefficient au sens de la convention collective au 1^{er} juillet 2022, de l'emploi concerné × (7,26-7,05) (au prorata des heures pour un salarié à temps partiel).

Les montants correspondants à la garantie d'augmentation salariale sont définis en annexe 2.

La garantie d'augmentation de rémunération peut être appréciée de manière mensuelle, ou au plus tard en fin d'année, selon des modalités définies par chaque entreprise.

Les montants ci-dessus sont calculés *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

6.2. Modalités d'application

La garantie d'augmentation salariale s'ajoute aux rémunérations réelles des bénéficiaires. Les mesures de revalorisation salariale prévues par les articles 3, 4, 5 et 6 du présent avenant s'appliquent rétroactivement au 1^{er} juillet 2022 pour les salariés présents dans les effectifs de l'entreprise à la date de signature du présent avenant, et à partir de leur date d'embauche pour les salariés recrutés après la date de signature du présent avenant.

Les versements de ces revalorisations aux salariés sont toutefois conditionnés à leur financement par les pouvoirs publics et ne pourront donc intervenir qu'une fois ces financements attribués aux établissements concernés. Ils sont ensuite également conditionnés à la pérennisation de ces financements – dont le financement en année pleine par les pouvoirs publics de la mesure mise en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2022.

La garantie d'augmentation de rémunération n'est pas due si l'augmentation issue de l'application de la nouvelle valeur du point prévue à l'article 4 ou issue de l'application des nouvelles rémunérations forfaitaires prévues à l'annexe 1 au présent avenant, est d'un montant équivalent à celui de la garantie d'augmentation de rémunération, prévue à l'annexe 2 au présent accord. Si le montant est différent seul le différentiel est dû.

Par exception au principe posé à l'article 4 du protocole de transposition prévu dans l'annexe 1 à la convention collective, les revalorisations prévues par le présent avant ne diminueront pas le montant de l'indemnité différentielle d'emploi conventionnelle prévue au dit protocole.

Article 7 | Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliqueront à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

Article 8 | Durée. Dénonciation. Révision

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 9 | Date d'effet

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1^{er} juillet 2022 pour les adhérents à la fédération de l'hospitalisation privée, et à compter du premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension pour les autres établissements couverts par le champ du présent accord.

Article 10 | Extension. Dépôt

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 10 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Grille salariale des coefficients 176 à 242 inclus englobant la rémunération annuelle garantie

À compter de la date d'effet du présent avenant, la rémunération brute des salariés ayant un coefficient conventionnel compris entre 176 et 242 inclus, est fixée selon le tableau suivant :

- la rémunération mensuelle brute totale pour ces coefficients, à la date d'effet du présent avenant, s'établit en conséquence conformément au tableau ci-après dans la colonne intitulée : « Mensuel » ;
- la rémunération annuelle brute totale englobant la rémunération annuelle garantie pour ces coefficients, à la date d'effet du présent avenant, s'établit en conséquence conformément au tableau ci-après dans la colonne intitulée : « Annuel ».

(En euros.)

Coefficients	Mensuel	Annuel
176	1 729,36	20 752,32
178	1 729,86	20 758,32
180	1 730,36	20 764,32
181	1 730,86	20 770,32
182	1 731,36	20 776,32
183	1 731,86	20 782,32
184	1 732,36	20 788,32
185	1 732,86	20 794,32
186	1 733,36	20 800,32
187	1 733,86	20 806,32
188	1 734,36	20 812,32
189	1 734,86	20 818,32
190	1 735,36	20 824,32
191	1 735,86	20 830,32
192	1 736,36	20 836,32
193	1 736,86	20 842,32
194	1 737,36	20 848,32
195	1 737,86	20 854,32
196	1 738,36	20 860,32
197	1 738,86	20 866,32
198	1 739,36	20 872,32
199	1 739,86	20 878,32
200	1 740,36	20 884,32

Coefficients	Mensuel	Annuel
201	1 740,86	20 890,32
202	1 741,36	20 896,32
203	1 741,86	20 902,32
204	1 742,36	20 908,32
205	1 742,86	20 914,32
206	1 743,36	20 920,32
207	1 743,86	20 926,32
208	1 744,36	20 932,32
209	1 744,86	20 938,32
210	1 745,36	20 944,32
211	1 745,86	20 950,32
212	1 746,36	20 956,32
213	1 746,86	20 962,32
214	1 747,36	20 968,32
215	1 747,86	20 974,32
216	1 748,36	20 980,32
217	1 748,86	20 986,32
218	1 749,36	20 992,32
219	1 749,86	20 998,32
220	1 750,36	21 004,32
221	1 750,86	21 010,32
222	1 751,36	21 016,32
223	1 751,86	21 022,32
224	1 752,36	21 028,32
225	1 752,86	21 034,32
226	1 753,36	21 040,32
227	1 753,86	21 046,32
228	1 754,36	21 052,32
229	1 754,86	21 058,32
230	1 755,36	21 064,32
231	1 755,86	21 070,32
232	1 756,36	21 076,32
233	1 756,86	21 082,32
234	1 757,36	21 088,32
235	1 757,86	21 094,32
236	1 758,36	21 103,64
237	1 758,86	21 193,06
238	1 759,36	21 282,48

Coefficients	Mensuel	Annuel
239	1 759,86	21 371,91
240	1 760,36	21 461,33
241	1 760,86	21 550,75
242	1 761,36	21 640,17

Annexe 2

Montant des garanties d'augmentation de salaire au 1^{er} juillet 2022

Pour tous les coefficients conventionnels, et notamment ceux qui n'apparaissent pas dans le tableau de synthèse ci-après, le montant de la garantie est calculé conformément à la formule prévue à l'article 6.1, à savoir : « coefficient au sens de la convention collective au 1^{er} juillet 2022 de l'emploi concerné × (7,26 – 7,05) (au prorata des heures pour un salarié à temps partiel) ».

(En euros.)

Coefficient	Garantie 0,21 × coef.
176	36,96
178	37,38
180	37,80
181	38,01
182	38,22
183	38,43
184	38,64
185	38,85
186	39,06
187	39,27
188	39,48
189	39,69
190	39,90
191	40,11
192	40,32
193	40,53
194	40,74
195	40,95
196	41,16
197	41,37
198	41,58
199	41,79
200	42,00
201	42,21
202	42,42
203	42,63
204	42,84

Coefficient	Garantie 0,21 x coef.
205	43,05
206	43,26
207	43,47
208	43,68
209	43,89
210	44,10
211	44,31
212	44,52
213	44,73
214	44,94
215	45,15
216	45,36
217	45,57
218	45,78
219	45,99
220	46,20
221	46,41
222	46,62
223	46,83
224	47,04
225	47,25
226	47,46
227	47,67
228	47,88
229	48,09
230	48,30
231	48,51
232	48,72
233	48,93
234	49,14
235	49,35
236	49,56
237	49,77
238	49,98
239	50,19
240	50,40
241	50,61
242	50,82

Coefficient	Garantie 0,21 x coef.
243	51,03
244	51,24
245	51,45
246	51,66
247	51,87
248	52,08
249	52,29
250	52,50
251	52,71
252	52,92
253	53,13
254	53,34
255	53,55
256	53,76
257	53,97
258	54,18
259	54,39
260	54,60
261	54,81
262	55,02
263	55,23
264	55,44
265	55,65
266	55,86
267	56,07
268	56,28
269	56,49
270	56,70
271	56,91
272	57,12
273	57,33
274	57,54
275	57,75
276	57,96
277	58,17
278	58,38
279	58,59
280	58,80

Coefficient	Garantie 0,21 x coef.
281	59,01
282	59,22
283	59,43
284	59,64
285	59,85
286	60,06
287	60,27
288	60,48
289	60,69
290	60,90
291	61,11
292	61,32
293	61,53
294	61,74
295	61,95
296	62,16
297	62,37
298	62,58
299	62,79
300	63,00
301	63,21
302	63,42
303	63,63
304	63,84
305	64,05
306	64,26
307	64,47
308	64,68
309	64,89
310	65,10
311	65,31
312	65,52
313	65,73
314	65,94
315	66,15
316	66,36
317	66,57
318	66,78

Coefficient	Garantie 0,21 x coef.
319	66,99
320	67,20
321	67,41
322	67,62
323	67,83
324	68,04
325	68,25
326	68,46
327	68,67
328	68,88
329	69,09
330	69,30
331	69,51
332	69,72
333	69,93
334	70,14
335	70,35
336	70,56
337	70,77
338	70,98
339	71,19
340	71,40
341	71,61
342	71,82
343	72,03
344	72,24
345	72,45
346	72,66
347	72,87
348	73,08
349	73,29
350	73,50
351	73,71
352	73,92
353	74,13
354	74,34
355	74,55
356	74,76

Coefficient	Garantie 0,21 x coef.
357	74,97
358	75,18
359	75,39
360	75,60
361	75,81
362	76,02
363	76,23
364	76,44
365	76,65
366	76,86
367	77,07
368	77,28
369	77,49
370	77,70
371	77,91
372	78,12
373	78,33
374	78,54
375	78,75
376	78,96
377	79,17
378	79,38
379	79,59
380	79,80
381	80,01
382	80,22
383	80,43
384	80,64
385	80,85
386	81,06
387	81,27
388	81,48
389	81,69
390	81,90
391	82,11
392	82,32
393	82,53
394	82,74

Coefficient	Garantie 0,21 x coef.
395	82,95
396	83,16
397	83,37
398	83,58
399	83,79
400	84,00
401	84,21
402	84,42
403	84,63
404	84,84
405	85,05
406	85,26
407	85,47
408	85,68
409	85,89
410	86,10
411	86,31
412	86,52
413	86,73
414	86,94
415	87,15
416	87,36
417	87,57
418	87,78
419	87,99
420	88,20
421	88,41
422	88,62
423	88,83
424	89,04
425	89,25
426	89,46
427	89,67
428	89,88
429	90,09
430	90,30
431	90,51
432	90,72

Coefficient	Garantie 0,21 x coef.
433	90,93
434	91,14
435	91,35
436	91,56
437	91,77
438	91,98
439	92,19
440	92,40
441	92,61
442	92,82
443	93,03
444	93,24
445	93,45
446	93,66
447	93,87
448	94,08
449	94,29
450	94,50
451	94,71
452	94,92
453	95,13
454	95,34
455	95,55
456	95,76
457	95,97
458	96,18
459	96,39
460	96,60
461	96,81
462	97,02
463	97,23
464	97,44
465	97,65
466	97,86
467	98,07
468	98,28
469	98,49
470	98,70

Coefficient	Garantie 0,21 × coef.
471	98,91
472	99,12
473	99,33
474	99,54
475	99,75
476	99,96
477	100,17

Brochure n° 3336 | Convention collective nationale

IDCC : 2583 | **SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

Accord du 11 octobre 2022
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2251527M

IDCC : 2583

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

ASFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

FEETS FO ;

UNSA autoroutes,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers les différents dispositifs de la formation professionnelle.

Les parties signataires réaffirment leur volonté commune de promouvoir une politique dynamique d'emploi et de formation professionnelle au sein de la branche. Ainsi elles se saisissent des nouvelles opportunités offertes par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pour renforcer leur engagement en faveur du développement de la formation dans un contexte de perpétuelles évolutions des professions de la branche.

En effet, les profondes mutations économiques, sociales et technologiques que connaît la société se traduisent :

- dans les entreprises, par un nécessaire renforcement de leur compétitivité et de leur capacité de développement ;
- pour les salariés et les demandeurs d'emploi, par des exigences d'amélioration et d'adaptation de leurs connaissances et compétences ainsi que de renforcement de leurs qualifications.

Ces mutations imposent une meilleure anticipation des évolutions en matière d'emploi, de métiers et de qualifications afin de mieux identifier les besoins des entreprises, des salariés et des demandeurs d'emploi, et y apporter une réponse adaptée. Les parties signataires insistent sur l'accompagnement, l'orientation et le développement de toutes ces mesures.

Outre la sécurisation des parcours professionnels, la formation professionnelle est un outil permettant à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les parties signataires rappellent que la formation professionnelle continue, partie intégrante de l'éducation permanente, a pour objet :

- de permettre l'adaptation des salariés à l'évolution des techniques et à l'environnement de travail ;
- de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle.

Elles considèrent que la formation professionnelle est une des conditions de l'amélioration des techniques et de la croissance économique et que son développement doit résulter tant de l'initiative des entreprises, pour lesquelles elle constitue un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés, notamment, de mieux maîtriser leur carrière professionnelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel.

Elles estiment, en outre, que le personnel d'encadrement joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la formation en raison de sa fonction d'animation, de ses connaissances professionnelles et techniques.

Les parties signataires se donnent pour objectif, par le biais des dispositions du présent accord, de développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche au travers d'un dialogue social vivant et innovant, notamment au sein de la commission nationale paritaire de l'emploi (CPNE), de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de la section paritaire professionnelle (SPP).

Elles réaffirment l'importance de l'accès à la formation professionnelle de tous les salariés de la branche, acteurs à part entière du développement de leurs compétences, notamment avec le compte personnel de formation, mais aussi avec l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience et des bilans de compétences.

Dans cette perspective, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

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.

Titre I^{er} Les orientations de la formation professionnelle privilégiées par les entreprises de la branche professionnelle

Sous-thème 1 Les objectifs généraux de la formation dans la branche

Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les salariés que pour les sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

La formation professionnelle doit concourir à :

- favoriser les actions de lutte contre l'illettrisme ;
- développer les capacités professionnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle, afin de favoriser la promotion professionnelle ;
- permettre le maintien et l'évolution des compétences des salariés face aux évolutions économiques et technologiques ;
- faciliter l'anticipation et l'adaptation des salariés aux changements, tant dans les entreprises de la branche que, le cas échéant, à l'extérieur de celles-ci.

Dans un contexte d'évolution permanente de l'environnement et des métiers, la formation professionnelle constitue un des axes majeurs de la politique RH de notre branche.

Dans ce cadre, les parties signataires sont amenées à définir des objectifs spécifiques relatifs à la formation professionnelle.

Les objectifs de formation définis en concertation et retenus au sein de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers sont :

- l'accompagnement des salariés dans l'évolution de leur emploi ou dans le cas d'un changement d'emploi (parcours de formation-mise en situation, formations qualifiantes, « passe-relles » identifiées dans le cadre d'un véritable projet professionnel) ;
- l'acquisition des aptitudes techniques et comportementales nécessaires à une pratique maîtrisée et sûre des métiers actuellement exercés dans notre secteur d'activité ;
- l'accompagnement de tout changement lié aux évolutions technologiques ou organisationnelles (accompagnement de projet, formations spécifiques...) ;
- l'adaptation au poste de travail par l'actualisation et le développement des compétences nécessaires (formations métiers, formations outils, formations sécurité) ;
- l'égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle ;
- l'accompagnement au retour à l'emploi (retours de congés parentaux, sabbatiques...) ;
- l'insertion des jeunes dans l'entreprise (contrats de professionnalisation, d'apprentissage...) ;
- le suivi de l'employabilité de certains publics (salariés les moins qualifiés, salariés déclarés inaptes partiellement et/ou temporairement par le médecin du travail, « seniors », salariés avec une ancienneté importante sur leur poste de travail, salariés en situation de handicap...).

Sous-thème 2 Les actions prioritaires de formation

Les parties signataires considèrent comme prioritaires notamment les actions suivantes :

- les actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- les actions qui permettent d'élever le niveau de qualification des salariés qui le souhaitent, de favoriser le développement de leurs compétences ;
- les actions de prévention ayant pour objet de favoriser au mieux l'adaptation des salariés à l'évolution des techniques et des structures dans l'entreprise, tout en préparant ceux dont l'emploi est menacé, à une mutation d'activité ;
- les actions de formation relatives à la sécurité du personnel ;
- les actions de formation ayant pour objet de lutter contre les difficultés individuelles que rencontrent certains salariés, notamment en l'absence de maîtrise du socle minimum de connaissances et de compétences ;
- les actions de formation ayant pour finalité l'amélioration des conditions de travail ;
- la formation des personnels ayant des responsabilités d'encadrement afin de développer leurs aptitudes au management ;
- la formation professionnelle des salariés des PME de la branche.

Sous-thème 3 Définition des publics prioritaires de la formation professionnelle

Les parties signataires conviennent qu'il est nécessaire de développer, en priorité, la formation pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi, particulièrement en cas de changement d'emploi ;
- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés déclarés inaptes partiellement et/ou temporairement à leur poste de travail par le médecin du travail ;
- les salariés n'ayant aucune qualification reconnue, notamment lorsque l'action permet l'acquisition d'un diplôme, d'une certification ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'une certification interne à l'entreprise ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée consécutive, notamment, à une maladie de longue durée ou à un accident du travail ;
- les salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé parental d'éducation ;
- les salariés en situation de handicap, en vue de favoriser leur maintien dans l'emploi ;
- les salariés comptant au moins 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés âgés de 50 ans et plus.

Ces priorités définies par la branche s'appliquent aux actions de formation proposées aux salariés quel que soit leur contrat de travail.

Sous-thème 4 L'égalité d'accès à la formation professionnelle

I.4.1. Égalité entre les femmes et les hommes

La formation est un vecteur essentiel de développement de l'égalité entre les femmes et les hommes ; à ce titre, les entreprises doivent définir les moyens propres à assurer leur égal accès à la formation professionnelle.

Les entreprises doivent mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour faciliter le retour dans l'entreprise :

- des femmes ayant momentanément quitté leur poste de travail au titre d'un congé de maternité ;
- des hommes et des femmes dans la même situation au titre d'un congé parental d'éducation ou d'adoption.

Les salariés concernés peuvent à cette occasion bénéficier d'une action de formation ayant pour objectif de leur permettre de retrouver l'emploi qu'ils occupaient précédemment, notamment en réalisant un bilan de compétences ou une validation des acquis de l'expérience.

Sur la base des indicateurs relatifs à la situation comparée des femmes et des hommes, définis par l'accord de branche diversité et égalité des chances, la CPNE pourra, en tant que de besoin, émettre des recommandations aux partenaires sociaux de la branche en vue de favoriser une égalité d'accès effective des femmes et des hommes aux actions de formation.

I.4.2. Égalité entre les salariés

Les entreprises doivent maintenir un effort particulier en matière de formation des travailleurs en situation de handicap ou en situation d'inaptitude partielle et/ou temporaire, lesquels doivent pouvoir bénéficier de toute action de formation leur permettant de demeurer à leur poste et d'évoluer dans leur emploi sans contrainte liée à leur handicap.

Les salariés travaillant selon des horaires décalés doivent avoir un droit égal d'accès à la formation. Pour ce faire, les entreprises doivent rechercher, notamment par un aménagement temporaire de leur activité, les solutions le permettant.

Enfin, tout doit être mis en œuvre pour faciliter le maintien dans l'emploi des salariés âgés, dont le rôle en matière de transmission des connaissances doit être valorisé, notamment au moyen du tutorat.

Sous-thème 5 L'accompagnement à la formation de certains publics

I.5.1. Formation du salarié inapte

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte – partiellement et/ou temporairement – par le médecin du travail, l'employeur lui propose si cela s'avère possible un aménagement de poste ou un autre poste approprié à ses capacités et ses compétences.

Cette proposition prend en compte, après avis des membres du CSE, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du poste.

I.5.2. Renforcement des missions de l'encadrement

Les parties signataires estiment que le personnel d'encadrement (c'est-à-dire le personnel exerçant une mission hiérarchique) joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de tous les salariés de l'entreprise ainsi que dans l'élaboration de leur projet professionnel, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel biennal.

Les parties signataires considèrent comme prioritaires, en complément des actions prioritaires définies au sous-thème 2 ci-dessus, les actions permettant au personnel d'encadrement de développer ses compétences en matière :

- de formation au management de leurs collaborateurs ;
- de conduite des entretiens professionnels ;
- d'accompagnement de salariés dans le cadre de la fonction tutorale ;
- d'élaboration et de mise en œuvre des actions de formation professionnelle avec ses collaborateurs,

en vue de lui permettre d'être acteur de la mise en œuvre de la formation.

Lorsqu'il a des missions étendues en matière d'accompagnement dans le déroulement de la formation des salariés, et notamment lorsqu'il exerce le rôle de tuteur, le personnel d'encadrement bénéficie des valorisations de l'exercice de la fonction tutorale prévues ci-dessous.

Titre II La mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie

Sous-thème 1 Les dispositifs de la formation professionnelle

L'ensemble des dispositifs a fait l'objet d'une plaquette disponible à l'ensemble des salariés sur le site d'AKTO notre opérateur de compétences (Autoroutes – Akto).

II.1.1. Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est le support de la politique de formation de l'entreprise ; il doit avoir pour objectif de permettre aux salariés d'occuper le plus efficacement possible les emplois qui leur sont confiés.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de prendre en compte les objectifs et priorités définis au titre I^{er}, sous-thèmes 1 et 2, du présent accord lors de l'élaboration de leur plan de développement des compétences.

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par apprentissage.

Les parties signataires rappellent que l'action de formation est un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les modalités pédagogiques qui peuvent être déployées dans ce cadre sont notamment les suivantes :

- les formations dispensées en salle ;
- les formations en ligne ;
- le tutorat en situation de travail.

II.1.2. Le compte personnel de formation

Le dispositif du compte personnel de formation (CPF) répond à la volonté du législateur de rendre chaque individu pleinement acteur de son évolution professionnelle, indépendamment de sa situation personnelle (salarié, demandeur d'emploi...), notamment en lui permettant d'accroître son employabilité, par exemple à travers la mise en œuvre de formations certifiantes. Chaque salarié de la branche peut avoir connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte personnel de formation en accédant au service dématérialisé gratuit disponible sur le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

a) Principes du CPF

Le compte personnel de formation est le dispositif de la formation professionnelle continue à l'initiative du salarié. Le compte personnel de formation est attaché à tout individu entré dans la vie active qui le conserve indépendamment des éventuelles périodes de transition de son parcours professionnel.

Les principes du CPF sont les suivants :

- universel : il est ouvert aux salariés comme aux demandeurs d'emploi ;
- individuel : le CPF peut être ouvert dès 15 ans et est actif jusqu'au départ en retraite ;
- personnel : il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès du titulaire ;
- portable : les droits acquis sont conservés en cas de changement de situation professionnelle ;
- financé (les entreprises contribuent au financement du CPF via la contribution formation professionnelle continue).

Le salarié est le seul à pouvoir mobiliser son CPF.

Il est fermé à la date du décès de la personne.

b) Alimentation du CPF

Le compte personnel de formation est alimenté en euros. Lorsque le titulaire du CPF est salarié son compte est alimenté au titre d'une année.

c) Abondement du CPF

Des formations éligibles au CPF pourront donner lieu à un abondement défini au sein de chaque entreprise, en fonction de leurs besoins spécifiques.

L'opportunité d'abonder le CPF pourra être étudiée en CPNE et/ou SPP en fonction des besoins spécifiques qui pourront apparaître dans la branche à mesure du développement du dispositif CPF. Il sera tenu compte de l'évolution des typologies d'emplois. La CPNE, en lien avec la SPP, pourra étudier l'organisation de la formation et la certification en blocs de compétences accessible tout au long de la vie professionnelle.

d) Information des salariés sur le CPF

Les parties signataires souhaitent promouvoir ce dispositif auprès des salariés du secteur. Cette information pourra être dispensée notamment au public en situation de transition professionnelle (mobilité professionnelle au sein de l'entreprise), pour faciliter le départ en formation et l'accès ou le maintien dans l'emploi de certains publics tels les travailleurs en situation de handicap, salariés peu ou pas qualifiés, salariés à temps partiel ou à contrats courts, salariés dont le poste de travail est amené à se transformer de manière importante ou dont l'emploi est amené à disparaître ou menacé du fait des évolutions économiques, technologiques et/ou en corrélation avec les orientations stratégiques définies par l'entreprise.

II.1.3. Le projet de transition professionnelle ou CPF de transition

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant au salarié souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec son projet.

Dans le cadre d'un projet de transition professionnelle tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Le salarié bénéficie alors d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

II.1.4. Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage

Les parties signataires souhaitent s'engager en faveur de l'embauche en alternance (qu'elle soit réalisée dans le cadre des contrats de professionnalisation ou de l'apprentissage).

Ces contrats d'alternance constituent une véritable voie privilégiée pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle notamment des jeunes et des demandeurs d'emplois et apportent une solution adaptée aux besoins de compétences des entreprises de la branche. Ils constituent un vivier privilégié pour pourvoir aux emplois vacants de la branche.

Les contrats en alternance sont financés par l'OPCO sur la section alternance de la collecte formation professionnelle continue. L'OPCO de branche apporte à la CPNE et à la SPP son appui technique pour la détermination de ces niveaux et taux de prise en charge.

a) Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, BUT, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage sont définis par la CPNE, transmis à France compétences, et publiés par décret.

b) Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une certification inscrite au RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI), ou l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

1. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est conclu pour une période de 6 à 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être étendue à 24 mois, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des référentiels de formation, de la nature des diplômes, des titres ou qualifications visés qui prévoient une durée de formation se déroulant sur plus de 12 mois (BTS, BUT...).

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail (jeune peu diplômé, demandeur d'emploi de longue durée ou bénéficiaire de minima sociaux), la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

2. Durée des actions de formation

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, avec un minimum de 150 heures.

Toutefois, cette durée peut être supérieure à 25 %, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des référentiels de formation, de la nature des diplômes, des titres ou qualifications visés qui prévoient une durée de formation se déroulant sur plus de 12 mois (BTS, BUT...).

3. Prise en charge

Les taux de prise en charge du contrat de professionnalisation sont définis en SPP et soumis à l'OPCO pour validation.

c) Contrat de professionnalisation expérimental

Ce contrat peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Les compétences à acquérir sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise.

II.1.5. La reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro A)

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au salarié soit de changer de métier ou de profession, soit de bénéficier d'une évolution sociale ou d'une promotion professionnelle par des actions de formation, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail.

Dans ce cadre les parties signataires rappellent qu'un accord de branche du 2 juillet 2020 fixe le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A » au sein du secteur autoroutier.

II.1.6. Le tutorat

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des différents dispositifs de formation professionnelle prévus au présent accord ; ils souhaitent encourager son usage dans les entreprises relevant du champ d'application de cet accord.

Ils rappellent que cette fonction a notamment pour objet :

- d'accompagner les salariés, notamment les plus jeunes ou ceux engagés dans un dispositif de formation par alternance, dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel ;
- d'aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur participe à l'évaluation du suivi de la formation et, le cas échéant, aux jurys d'examen ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers notamment d'actions de formation en situation professionnelle.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de son expérience professionnelle afin que celles-ci soient en rapport avec l'objectif poursuivi par l'action de formation.

Les parties signataires attacheront une attention particulière à ce que les salariés seniors puissent exercer un rôle de tuteur.

L'employeur s'engage à ce que le tuteur, qui continuera d'exercer son emploi, dispose du temps nécessaire pour assurer sa fonction tutorale.

Afin de favoriser l'exercice de leurs missions, les tuteurs peuvent bénéficier d'une préparation ou d'une formation spécifique.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés. Celle-ci sera prise en compte lors de l'entretien professionnel, notamment en favorisant la mise en œuvre dans leur emploi des compétences qu'ils développent dans leur fonction tutorale, dans le cadre de la gestion des carrières.

Il est créé une attestation d'exercice de la fonction tutorale permettant au tuteur de faire valoir son expérience, la forme et les conditions d'attribution de cette attestation seront définies au sein de chaque entreprise.

De la même manière, les sociétés qui ont recours à des dispositifs de formation interne s'engagent à ce que leurs formateurs, qui disposent du temps nécessaire à l'exercice de leur activité de formation, soient valorisés.

Les actions de formation et les frais inhérents à la fonction tutorale sont financés sur la section alternance de la collecte formation professionnelle continue, en respect des conditions fixées par décret.

La CPNE et la SPP suivent les dispositifs visant à assurer la qualité de l'exercice de la fonction tutorale, et proposent des axes d'améliorations à l'OPCO de branche.

II.1.7. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Ce dispositif permet de faire reconnaître son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La VAE est avant tout une démarche personnelle du salarié et demande un investissement important ; elle relève de l'initiative du salarié exclusivement. Toutefois, les entreprises s'engagent à accompagner (orienter, conseiller...) tout salarié qui souhaiterait s'engager dans cette démarche.

Sous-thème 2 Les outils d'information et d'orientation tout au long de la vie

II.2.1. L'entretien professionnel, clé des parcours individuels

L'entretien professionnel doit permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle. À son embauche le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

L'entretien professionnel vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle (changement de poste, promotion...) et à identifier ses besoins de formation.

Il permet également d'informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les abondements éventuels de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle.

L'entretien professionnel doit être proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité ;
- un congé parental à temps plein ou partiel ;
- un congé d'adoption ;
- un congé de proche aidant ;
- un congé sabbatique ;
- une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- un mandat syndical.

Il peut également avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel prend la forme d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

II.2.2. Le passeport orientation, formation et compétences

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences permet à tout salarié de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extra-professionnel (activités associatives, bénévoles...), afin notamment de :

- préparer un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité ;
- sécuriser les parcours professionnels.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible par son titulaire sur le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>.

Les entreprises accompagneront le salarié en lui fournissant toutes les informations relatives aux formations, aux qualifications ou habilitations éventuellement obtenues et suivies durant sa carrière au sein de la structure pour lui permettre d'alimenter ce passeport.

Il est enfin rappelé que le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel et, sans pour autant le rendre obligatoire, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport orientation et formation qui reste sa propriété et dont il a la responsabilité d'utilisation.

II.2.3. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs souhaits d'évolution.

Ce bilan contribue à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel et, le cas échéant, d'un projet de formation, y compris dans une perspective de réorientation professionnelle.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de 45 ans, un salarié peut bénéficier, sous réserve d'un an d'activité dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. La prise en charge financière de cette action est assurée, suivant le cas, dans le cadre du plan de développement des compétences.

En outre, les salariés menacés dans leur emploi en raison d'une inaptitude physique bénéficieront, à leur demande, d'un bilan de compétences. L'accès au bilan de compétences est à l'initiative du salarié ; néanmoins, l'employeur peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, proposer à tout salarié de suivre un bilan de compétences.

II.2.4. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil en évolution professionnelle peut accompagner le salarié dans le cadre de son projet de transition professionnelle.

Il constitue un processus d'appui à tout actif pour faire le point sur sa situation professionnelle, et, le cas échéant, élaborer, formaliser et mettre en œuvre une stratégie visant à définir son projet professionnel.

Ce service est gratuit, à l'initiative personnelle de chaque individu, et accessible à tout salarié indépendamment de son âge, de son secteur d'activité et de sa qualification (<https://www.mon-cep.org/>).

Sous-thème 3 Modalités pédagogiques de la formation

En complément des formations en salle (présentiel) les parties signataires souhaitent élargir et développer des modalités pédagogiques variées et diversifiées qui peuvent s'inscrire dans le plan de développement des compétences.

II.3.1. Digitalisation

Les parties signataires souhaitent mettre à la disposition des salariés de la branche tous les moyens nécessaires afin d'enrichir les actions de formation dont ils bénéficient en soutenant les entreprises dans leur politique d'actualisation des compétences et de formation tout au long de la vie. Les parties signataires rappellent que les salariés doivent disposer du temps nécessaire pour suivre les formations dans de bonnes conditions.

La formation en ligne regroupe différentes modalités :

- une formation individuelle ;
- une formation en groupe en direct avec un formateur (classe virtuelle, webinaire, etc.).

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent que la formation en ligne est un dispositif permettant :

- de faciliter l'accès à la formation ;
- de permettre aux salariés de suivre la formation à son propre rythme ;
- d'offrir des formations individualisées ;
- de minimiser les contraintes temporelles, logistiques et géographiques en limitant les déplacements des salariés.

II.3.2. Action de formation en situation de travail (AFEST)

La loi du 5 septembre 2018 (art. L. 6313-2 du code du travail) reconnaît la possibilité de suivre une action de formation en situation de travail (ou AFEST). Ses conditions de mise en œuvre ont été définies par le décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018).

Elle permet de former un collaborateur directement sur le poste de travail sur des temps dédiés et aménagés pendant lesquels un ou plusieurs collègues (ou pairs) partagent leur expérience, en situation de pratique professionnelle. Comme toute action de formation, l'AFEST comprend obligatoirement des objectifs professionnels, un parcours formalisé, un encadrement pédagogique, ainsi que des évaluations.

L'accompagnement peut être réalisé en interne par un formateur, un tuteur, un référent métier ou un collègue expert du domaine selon les modalités propres à chaque entreprise.

II.3.3. Autres modalités

D'autres modalités participent à la transmission et à l'acquisition de savoir :

- conférences ;
- séminaires métiers ;
- accompagnements individualisés (coaching...) ;
- journées métiers, d'actualités ou d'immersion etc. ;
- toute autre action qui permet d'atteindre un objectif professionnel la rendant ainsi éligible au plan de développement de compétences de l'entreprise.

Titre III Dispositions relatives aux instances

III.1. La commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE)

Conformément aux principes issus des textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment l'article 18 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle (CNPE) a pour mission, sur un plan général, de promouvoir la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi, dans la branche.

Plus particulièrement, les missions de la commission sont les suivantes :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, et notamment préciser les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- suivre l'atteinte des objectifs des indicateurs annuels tels que définis précédemment ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de formation professionnelle.

III.2. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les membres de la commission nationale paritaire professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle se réunissent dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sous l'égide de laquelle il est placé.

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire visé à l'alinéa ci-dessus est composé d'un représentant par organisation syndicale représentative des salariés et d'un nombre égal de représentants des entreprises désignés par les organisations membres de la CPNE.

Les missions de l'observatoire sont les suivantes :

- recenser les données disponibles sur les métiers et les qualifications de la branche ;
- identifier les filières professionnelles de la branche ainsi que les métiers constitutifs de ces filières ;
- conduire, à la demande de la CPNE, des études ponctuelles d'identification et d'analyse des métiers et qualification de la branche.

III.3. L'opérateur de compétences (OPCO) de branche

Conformément à l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, il est créé un opérateur de compétences par un accord collectif permettant de répondre aux besoins de l'ensemble du secteur professionnel.

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent que les organisations syndicales de salariés de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers et l'ASFA ont apposé leurs signatures sur l'accord professionnel du 14 mars 2019 portant création de l'OPCO des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre (AKTO).

L'accord de constitution détermine :

- son champ d'intervention professionnel ou interprofessionnel ;
- les conditions de sa gestion.

L'accord fixe également l'étendue des pouvoirs du conseil d'administration ainsi que les modalités de prise en compte par celui-ci des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles ou les commissions paritaires. L'OPCO dispose des ressources financières suivantes :

- les fonds versés par France compétences conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- les contributions conventionnelles des entreprises confiées par la branche professionnelle dans le respect de son champ d'intervention ;
- les versements volontaires versés librement par les entreprises dans son champ d'intervention dans le cadre des services rendus pour le développement des compétences et pour le développement de la formation professionnelle de leurs salariés ;
- les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail ;
- les aides publiques ou parapubliques ;
- toutes autres ressources autorisées par la loi et compatibles avec l'objet de l'association titulaire de l'agrément.

III.4. Section paritaire professionnelle de la branche (SPP)

Une section paritaire professionnelle est instituée par l'accord constitutif de l'OPCO de branche.

Selon les dispositions de l'article 4 de l'accord relatif à la création de la SPP de la branche du 9 octobre 2019, les principales missions de la SPP sont notamment :

- piloter, gérer et suivre la mise en œuvre des dispositifs de la branche ;
- proposer les critères de prise en charge au conseil d'administration ;
- élaborer des plans d'action en lien avec la stratégie de la CPNE (sur l'ensemble des dispositifs gérés par l'OPCO) et les évaluer ;

- piloter les ingénieries conçues et déployées pour le secteur en lien avec les spécificités de la branche et favoriser les bonnes pratiques au sein des autres branches professionnelles adhérentes, en lien avec les commissions paritaires ;
- faire le lien avec les commissions paritaires, notamment en favorisant la diffusion de leurs travaux au sein de la SPP ;
- suivre les activités régionales sectorielles.

Les propositions définies par la SPP sont transmises au conseil d'administration pour décision.

Titre IV Formalités, mise en œuvre et dispositions de suivi de l'accord

IV.1. Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

IV.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

À l'issue de cette période, l'ASFA conviera les organisations syndicales à une renégociation du présent accord.

IV.3. Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

IV.4. 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, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

IV.5. Dépôt

Le présent accord sera 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 législatives et réglementaires en vigueur.

IV.6. Suivi de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi. Des indicateurs spécifiques au suivi de l'accompagnement des tuteurs et formateurs internes seront mis en place.

Fait à Paris, le 11 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 décembre 2022

relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques au 1^{er} janvier 2023

NOR : ASET2251539M

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,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931), le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1^{er} janvier 2023.

Article 2

À compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

Catégories	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1 746 €	2 131 €	2 572 €	2 822 €	2 967 €	3 471 €	4 355 €
SMH annuels	20 954 €	25 572 €	30 863 €	33 858 €	35 606 €	41 653 €	52 265 €

Article 3

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositions spécifiques aux PME.

Fait à Paris, le 8 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 31 du 12 décembre 2022

relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2023

NOR : ASET2251556M

IDCC : 3016

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

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire du salaire minima hiérarchique telle que prévue aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail et de la clause de suivi instituée dans le précédent avenant relatif aux salaires minima, les partenaires sociaux se sont retrouvés afin de négocier sur la valeur du point telle que prévue au titre V de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion et modifiée par l'avenant n° 30 du 31 mai 2022.

Après une réunion de négociation s'étant tenue le 24 novembre 2022 au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des ateliers et chantiers d'Insertion, les partenaires sociaux ont constaté la nécessité d'augmenter la valeur du point dans les termes fixés au présent avenant.

Dans le présent avenant, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Le présent avenant remplace à compter de sa date d'entrée en vigueur la valeur du point telle que prévue à l'avenant n° 30 du 31 mai 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application

Conformément au titre 1^{er} de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion, le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail – quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ conventionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national.

Article 2 | Valeur du point et fixation du salaire minima

À compter du 1^{er} janvier 2023, la valeur du point est portée à 6,67 euros pour la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant(e) technique	265	270	285
	1 767,55 €	1 800,90 €	1 900,95 €
Assistant(e) administratif(ve)	265	280	305
	1 767,55 €	1 867,60 €	2 034,35 €
Comptable	265	280	305
	1 767,55 €	1 867,60 €	2 034,35 €
Accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le)	285	315	345
	1 900,95 €	2 101,05 €	2 301,15 €
Encadrant(e) technique pédagogique et social	285	315	345
	1 900,95 €	2 101,05 €	2 301,15 €
Chargé(e) de missions ou de projets	315	345	375
	2 101,05 €	2 301,15 €	2 501,25 €
Responsable administratif et financier	345	375	405
	2 301,15 €	2 501,25 €	2 701,35 €
Coordinateur(trice)	345	375	405
	2 301,15 €	2 501,25 €	2 701,35 €
Directeur(trice)	405	455	505
	2 701,35 €	3 034,85 €	3 368,35 €

Les partenaires sociaux rappellent que les montants fixés au sein du présent avenant constituent des salaires minima de branche et non la détermination des salaires effectifs qui relève de la négociation dans les structures.

Au regard du contexte inflationniste actuel, les partenaires sociaux recommandent aux structures qui en ont la capacité économique, de préférence dans le cadre du dialogue social, et selon les modalités adaptées à leur contexte de donner plus d'ampleur à cet accord.

Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Les structures doivent garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un écart est constaté, la structure analyse les raisons et le bienfondé de cet écart afin d'y mettre un terme.

Il est rappelé aux structures de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle découlant de l'accord du 9 juillet 2014, étendu par arrêté du 3 novembre 2016 ainsi que de l'accord du 20 septembre 2021.

Article 4 | Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à augmenter les salaires minima des salariés de la branche, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

Article 5 | Dispositions finales

5.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

5.2. Entrée en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023.

5.3. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours du mois de septembre 2023 pour établir le suivi de cet avenant et négocier annuellement sur les salaires minima conformément aux dispositions légales.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée, le cas échéant, d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

5.4. Dépôt et extension

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 12 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3223** | **ENTREPRISES DE TRANSPORT ET SERVICES MARITIMES**
(Personnels navigants officiers)

Avenant du 30 novembre 2022
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2251549M

IDCC : 3223

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

ADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UFM CFDT ;

FOMM UGICT CGT ;

CFE-CGC marine,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Le présent avenant à la convention collective des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes du 19 novembre 2012 a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les minima conventionnels, de modifier l'annexe 3 visée à l'article 4.3.9 de la convention, et portant sur la grille des salaires minima de branche.

Le présent avenant a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires minima, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail et dans le respect de l'accord de branche du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2 | Revalorisation de la grille des salaires minima de branche

Les parties à l'avenant conviennent :

- de modifier le contenu de la grille en simplifiant la partie relative aux « fonctions opérationnelles », en introduisant la fonction d'officier électrotechnicien et en supprimant le minimum portant sur le BOESMM au profit de celui de chef de poste électronicien ;
- de revaloriser les salaires minima de la grille de plus de 10 % ;

- d'introduire des minima afférents aux officiers embarquant sur les navires de moins de 500 UMS.

La grille des salaires minima de branche ainsi modifiée est la suivante :

Fonctions opérationnelles		Long cours	Cabotage international
Tous navires	CQ navire de mer	33 724,69 €	30 586,12 €
	Chef de poste électronicien	38 513,18 €	34 588,79 €
	CQ DESMM	36 867,56 €	33 724,69 €
	Électrotechnicien (ETO)	33 724,69 €	30 586,12 €
	CQ pont machine	31 687,33 €	28 548,68 €
Navires >= 15 000	Capitaine	57 724,26 €	50 193,15 €
	Chef mécanicien	53 336,02 €	47 685,64 €
	2 nd capitaine et 2 nd mécanicien	42 196,11 €	37 490,31 €
3 000 <= Navire < 15 000	Capitaine	55 216,75 €	47 685,64 €
	Chef mécanicien	50 824,21 €	45 334,83 €
	2 nd capitaine et 2 nd mécanicien	40 158,81 €	35 452,89 €
Navire < 3 000	Capitaine		43 136,41 €
	Chef mécanicien		41 018,55 €
	2 nd capitaine et 2 nd mécanicien		32 941,08 €
Navire < 500	Capitaine		38 517,47 €
	Chef mécanicien		36 626,39 €
	Autre		29 413,83 €

Les rémunérations minimales de branche doivent s'appliquer, en conformité avec les dispositions de l'article 4.3.1 de la convention collective des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où ses stipulations permettent une régulation économique équitable entre toutes les compagnies de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la branche des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes, quel que soit leur effectif.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Les parties signataires de l'avenant mandatent le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des personnels navigants officiers de transport et services maritimes pour en demander l'extension.

Article 5 | *Dispositions diverses*

Le présent avenant s'applique aux entreprises de la branche des personnels navigants officiers des entreprises de transport et services maritimes (IDCC 3223).

Il fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « Accords collectifs »).

Fait à Paris, le 30 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

TRANSPORT AÉRIEN
(Personnel au sol)

Avenant du 14 décembre 2022

à l'accord professionnel du 21 juillet 2022
relatif à la reconversion ou la promotion
par l'alternance du secteur de l'aérien « Pro-A »

NOR : ASET2251531M

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un arrêté d'extension du 14 novembre 2022 publié au *Journal officiel* du 25 novembre 2022 a été pris concernant l'accord professionnel relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance du secteur aérien du 21 juillet 2022.

Les termes « Pour les salariés qui visent l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle dont la formation à la qualification exige une durée supérieure à douze mois, portée jusqu'à vingt-quatre mois. » figurant au 4^e alinéa de l'article 3 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6325-12 du code du travail.

L'article L. 6325-12 du code du travail dispose que « la durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois pour d'autres personnes que celles mentionnées à l'article L. 6325-11 ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif de branche ou, à défaut, par accord collectif conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire interprofessionnel agréé.

La nature de ces qualifications peut être définie par un accord conclu au niveau national et interprofessionnel. »

Le présent avenant vise ainsi à lister expressément à l'article 3 « Durée du dispositif Pro-A » parmi les certifications visées en annexe de l'accord, les diplômes ou titres à finalité professionnelle dont la formation exige une durée supérieure à douze mois.

Les autres dispositions de l'accord restent inchangées.

Article 1^{er} | Révision de l'article 3 « Durée du dispositif Pro-A »

Les parties conviennent ainsi de compléter comme suit l'article 3 « Durée du dispositif Pro-A » de l'accord relatif à la mise en place de la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) au sein du secteur de l'aérien.

« Article 3 | Durée du dispositif Pro-A

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le dispositif Pro-A porte sur une durée de 6 à 12 mois et peut être :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, portée à trente-six mois ;
- pour les salariés placés en activité partielle et ceux bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés, portée jusqu'à vingt-quatre mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige ;
- pour les salariés qui visent l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle dont la formation exige une durée supérieure à douze mois, portée jusqu'à vingt-quatre mois.

Parmi les formations listées en annexe de l'accord, les diplômes ou titres à finalité professionnelle concernés par cette durée sont les suivants :

- le CAP aéronautique – 3 options ;
- le BAC Pro aéronautique – 3 options ;
- le BAC Pro aéronautique – Aviation Générale ;
- le BTS aéronautique ;
- la mention complémentaire aéronautique – 6 options ;
- Licences Pro métiers de l'industrie ;
- le BTS électrotechnique ;
- la LP génie civil et construction ;
- le CAP conducteur routier de marchandises ;
- le BAC Pro logistique ;
- la LP logistique et transports internationaux ;
- la Licence gestion de la sécurité et exploitation aéronautique ;
- le BUT – Techniques de commercialisation : business développement et management de la relation client ;
- le BTS négociation et digitalisation de la relation client ;
- opérateur en cybersécurité ;
- expert en informatique et systèmes d'information ;
- la LP management et gestion des organisations ;
- DipVigrM – Diplôme visé du programme grande école ;
- Coach professionnel ;
- le DUT information communication option communication des organisations ;

- le BTS comptabilité et gestion ;
- le BTS métiers des services à l'environnement.

Cette liste pourra évoluer en fonction de l'éventuelle mise à jour des certifications éligibles au dispositif Pro-A listées en annexe de l'accord. L'actualisation de cette liste de certifications fera l'objet d'un avenant au présent accord de branche, conformément aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée du dispositif sans être inférieure à 150 heures, sauf pour le dispositif CléA (certification du socle de connaissance et compétences professionnelles) et sauf en cas de recours à la VAE.

La durée de formation peut être portée au-delà de 25 % pour les salariés qui visent l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, les formations diplômantes concernées étant celles visées en annexe du présent accord. »

Article 2 | *Mise à jour de certaines certifications éligibles à la Pro-A*

À la date de conclusion du présent avenant, certaines certifications ont été mises à jour par France compétences.

Les parties souhaitent en conséquence modifier comme suit les certifications visées en annexe de l'accord du 19 juillet 2022 :

Opérateur maintenance	CQPM 007 opérateur matériaux composites hautes performances	36310
Agent d'opérations sur piste	Flight dispatcher (agent d'opérations)	36482

Article 3 | *Durée et modalités d'application de l'avenant*

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du premier jour suivant son extension.

Article 4 | *Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires conviennent que le contenu de l'avenant ne justifie pas de prendre des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | *Révision*

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant est susceptible d'être révisé.

Article 6 | *Dépôt, publicité et extension*

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 14 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230010-000123

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
