



**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

**2023-28**

15 juillet 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° 2023-28 du 15 juillet 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	168

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-28 du 15 juillet 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : accord du 19 juin 2023 relatif aux frais de déplacement des ouvriers des entreprises de transport routier de voyageurs.....	5
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : accord du 19 juin 2023 relatif aux dispositions spécifiques du dimanche ou jour férié travaillé des entreprises de transport routier de voyageurs ...	7
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : avenant n° 7 du 19 juin 2023 à l'accord du 16 février 2004 relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire.....	9
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : avenant n° 1 du 19 juin 2023 à l'accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2020 relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité des conducteurs en périodes scolaires .....	12
<b>IDCC 44   Chimie-industrie</b> : accord du 24 mai 2023 relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle.....	15
<b>IDCC 87-135   Carrières-matériaux (Nouvelle-Aquitaine)</b> : accord du 24 mai 2023 relatif aux salaires minimaux .....	17
<b>IDCC 275   Transport aérien. Personnel sol</b> : accord du 27 juin 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	22
<b>IDCC 292   Plasturgie</b> : avenant n° 1 du 25 mai 2023 à l'accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi .....	34
<b>IDCC 538   Manutention-ferroviaire</b> : accord du 20 juin 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	37
<b>IDCC 573   Commerce de gros</b> : accord du 2 juin 2023 relatif aux minima conventionnels.	46
<b>IDCC 1090   Automobile-services</b> : accord paritaire national du 22 juin 2023 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le second semestre 2023.....	49
<b>IDCC 1424   Transports-publics-urbains-voyageurs</b> : accord du 25 mai 2023 relatif à l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés.....	99
<b>IDCC 1499   Miroiterie. Transformation-négoce-verre</b> : accord du 10 mai 2023 relatif aux salaires minimaux professionnels (SMP) .....	105
<b>IDCC 1558-1800   Céramiques-industries</b> : accord du 5 mai 2023 relatif au régime de remboursement des frais de santé.....	108

<b>IDCC 1558-1800   Céramiques-industries</b> : accord du 5 mai 2023 relatif au régime de prévoyance .....	116
<b>IDCC 1558-1800   Céramiques-industries</b> : accord du 26 mai 2023 relatif à la mise en place des dispositions conventionnelles des industries céramiques à la céramique d'art.....	124
<b>IDCC 1564   Métallurgie (Saône-et-Loire)</b> : accord du 30 mai 2023 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	128
<b>IDCC 1732   Métallurgie (Yonne)</b> : avenant du 23 juin 2023 relatif à la rémunération minimale hiérarchique, à la prime de panier de nuit et aux taux effectifs garantis annuels (TEG).....	135
<b>IDCC 2104   Thermalisme</b> : avenant du 24 avril 2023 à l'avenant n° 33 du 1 <sup>er</sup> mars 2023 relatif au régime de prévoyance .....	139
<b>IDCC 2205   Notariat</b> : avenant n° 50 du 25 mai 2023 relatif à la modification de la convention collective (article 6 « Période d'essai ») .....	140
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Rhône-Alpes)</b> : accord du 23 novembre 2022 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> mars 2023.....	143
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (PACA)</b> : accord du 19 décembre 2022 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> mars 2023.....	145
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Picardie)</b> : accord du 12 janvier 2023 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> mars 2023.....	147
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (La Réunion)</b> : accord du 3 février 2023 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> mars 2023.....	149
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Languedoc-Roussillon)</b> : accord du 16 mars 2023 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> mars 2023.....	151
<b>IDCC 2528   Maroquinerie</b> : accord du 31 mai 2023 relatif aux salaires minima.....	153
<b>IDCC 2683   Portage-presse</b> : avenant du 31 mai 2023 relatif à la rémunération minimale nationale.....	157
<b>IDCC 2697   Cynégétiques-structures associatives</b> : avenant n° 17 du 20 juin 2023 relatif à la rémunération.....	159
<b>IDCC 3043   Propreté-entreprises</b> : avenant n° 20 du 7 juin 2023 relatif à la modification de la convention collective (article 8 « Prévoyance » et article 9 « Régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre »).....	162
<b>IDCC 3127   Services à la personne</b> : avenant n° 9 du 11 mai 2023 relatif à la révision des minima conventionnels.....	166

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

**Accord du 19 juin 2023**

relatif aux frais de déplacement des ouvriers  
des entreprises de transport routier de voyageurs

NOR : ASET2350767M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTR ;**

**FNTV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE-CGC ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux conviennent d'étendre les dispositions du protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de l'annexe 1 (CCNA1) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR), aux personnels des entreprises de transport routier de voyageurs relevant de la convention collective des transports routiers et des activités auxiliaires du transport (CCNTR).

**Article 1<sup>er</sup> | Application du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers  
aux personnels des entreprises de transport routier de voyageurs**

Les dispositions du protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974 susvisé sont applicables, dans le respect des conditions dudit protocole, à l'ensemble du personnel des entreprises de transport routier de voyageurs en situation de déplacement impliqué par le service au sens dudit protocole.

Les indemnités attribuées en application dudit protocole ne sauraient se cumuler avec toute autre indemnité, ayant le même objet, déjà versée dans les entreprises (tickets restaurant, remboursement des frais réels, accès à une restauration collective, etc.)

## **Article 2 | Taux des indemnités forfaitaires**

Le tableau fixant les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est applicable.

## **Article 3 | Durée et entrée en application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour du mois suivant son extension.

## **Article 4 | 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 5 | Publicité et dépôt**

Le présent accord 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 19 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

**Accord du 19 juin 2023**

relatif aux dispositions spécifiques du dimanche ou jour férié travaillé  
des entreprises de transport routier de voyageurs

NOR : ASET2350769M

IDCC : 16

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

**TLF ;**

**FNTR ;**

**FNTV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNATT CFE-CGC ;**

**FO UNCP ;**

**CFTC FGT ;**

**FGTE CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Afin de valoriser le travail du dimanche ou d'un jour férié légal (hors 1<sup>er</sup> mai) dans les entreprises de transport routier de voyageurs, les partenaires sociaux de ce secteur poursuivent leur démarche entreprise lors de la signature d'une part de l'avenant n° 114 à la CCNA1 du 19 mars 2021 et d'autre part des avenants n° 96 à la CCNA2, n° 94 à la CCNA3 et n° 86 à la CCNA4 du 19 mars 2021, et adoptent les dispositions décrites ci-dessous :

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

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés des entreprises de transport routier de voyageurs concernés.

## **Article 2 | Dispositions spécifiques au dimanche ou au jour férié légal travaillé dans les entreprises de transport routier de voyageurs**

En 2021, par dérogation aux dispositions des articles 7 *ter* et 7 *quater* de la CCNA1, les partenaires sociaux ont décidé de supprimer, pour les salariés des entreprises de transport routier de voyageurs concernés, la référence au nombre d'heures effectuées par le salarié pour chaque dimanche ou jour férié légal travaillé (en dehors du 1<sup>er</sup> mai) et de verser une indemnité forfaitaire.

Les autres conditions d'application prévues aux articles susvisés de la CCNA1 demeuraient inchangées.

Les partenaires sociaux se sont également accordés pour faire bénéficier de cette indemnité forfaitaire l'ensemble des salariés travaillant un dimanche ou un jour férié légal dans les entreprises de transport routier de voyageurs.

Les partenaires sociaux poursuivent leur démarche et précisent que, désormais, tout personnel des entreprises de transport routier de voyageurs appelé à travailler un dimanche ou un jour férié légal (hors 1<sup>er</sup> mai) sur deux services ou enchaînements de services entrecoupés d'un repos journalier bénéficie de deux indemnités forfaitaires.

## **Article 3 | Durée et entrée en application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour du mois suivant son extension.

## **Article 4 | 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 5 | Publicité et dépôt**

Le présent accord 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 19 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 7 du 19 juin 2023**

à l'accord du 16 février 2004

relatif aux rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers  
des entreprises de transport sanitaire

NOR : ASET2350768M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTR ;**

**FNTV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE-CGC ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans la continuité des négociations salariales de l'année 2022 pour le transport sanitaire, les partenaires sociaux ont souhaité revaloriser les rémunérations des personnels ambulanciers avec, comme objectif prioritaire, le maintien d'écarts hiérarchiques en cohérence avec les critères de classifications prévus par l'accord du 28 mars 2022.

Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à ouvrir des discussions sur les modalités d'attribution des indemnités du protocole frais de déplacement de 1974 afin de les rendre compatibles avec la réalité de la vie des entreprises du transport sanitaire et des conditions d'exercice du métier d'ambulancier, étant souligné que la négociation paritaire sur les montants des indemnités dudit protocole resterait commune aux activités du « transport de personnes », à savoir le transport sanitaire et le transport routier de voyageurs.

Les parties signataires s'engagent en outre à poursuivre leurs travaux pour améliorer l'attractivité des métiers du transport sanitaire.

Enfin, les partenaires sociaux réitèrent leur volonté de lutter contre la fraude sociale en sécurisant, à l'aide des systèmes informatisés d'enregistrement et de contrôle adaptés, les données relatives au temps de travail des personnels ambulanciers en aménageant les dispositions de l'avenant n° 1 du 5 février 2021 sur les modalités d'enregistrement et de contrôle du temps de travail des personnels ambulanciers, afin de répondre à cet objectif.

L'accord sur les rémunérations conventionnelles des personnels ambulanciers des entreprises de transport sanitaire du 16 février 2004 modifié en dernier lieu par l'avenant n° 6 du 28 mars 2022, est donc à nouveau modifié comme suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Revalorisation des rémunérations conventionnelles**

Les taux horaires garantis à l'embauche des personnels ambulanciers sont revalorisés comme suit et selon le calendrier suivant :

■ Au 1<sup>er</sup> juillet 2023 :

Ambulancier niveau 1	11,54 €
Ambulancier niveau 2	11,64 €
Ambulancier niveau 3	12,22 €

■ Au 1<sup>er</sup> novembre 2023 :

Ambulancier niveau 3	12,52 €
----------------------	---------

En application des dispositions de l'article 12.6 de l'accord-cadre du 4 mai 2000 modifié, le montant des indemnités pour travail des dimanches et jours fériés des personnels ambulanciers est fixé à :

- 23,01 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 ;
- 23,30 € à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023.

## **Article 2 | Dispositions spécifiques**

### **Entreprises de moins de 50 salariés**

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.

### **Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux réaffirment par ailleurs 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 tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 3 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa signature dans le respect des échéances visées à l'article 1<sup>er</sup>.

#### **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 fixées par les dispositions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 19 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 1 du 19 juin 2023**

à l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020  
relatif à la définition, au contenu et aux conditions d'exercice de l'activité  
des conducteurs en périodes scolaires

NOR : ASET2350770M

IDCC : 16

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

**FNTV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNATT CFE-CGC ;**

**FGTE CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par un accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 relatif aux conducteurs en périodes scolaires (appelé ci-après « Accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 CPS »), les partenaires sociaux ont tenu à encadrer le recours au conducteur en périodes scolaires en recentrant leur activité sur les services scolaires, périscolaires et instituts médico-éducatifs ou établissements équivalents.

Dans le même temps, par un accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs (appelé ci-après « Accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 TPA »), ils ont mis en place un temps partiel annualisé permettant de supporter les activités dépassant le cadre des transports purement scolaires.

Conformément à l'esprit des deux accords susvisés, les partenaires sociaux décident de créer un passage de droit au temps partiel aménagé sur l'année pour les conducteurs en périodes scolaires qui le souhaitent. L'objectif est de limiter les situations de « travail à temps partiel subi » en offrant la possibilité de travailler sur un volume d'heures au moins égal à 800 heures tout en laissant le choix à ceux qui le souhaitent de rester conducteurs en périodes scolaires.

C'est ainsi que, par le présent avenant, les partenaires sociaux complètent les dispositions de l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 CPS et encadrent, dans le respect des dispositions ci-dessous, le passage de droit au temps partiel aménagé sur l'année, comme suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Création d'un article 5 bis dans l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 CPS**

Est inséré un article 5 *bis*, rédigé comme suit et inséré après l'article 5 « Dispositions diverses » :

##### **« Article 5 bis | Passage de droit au temps partiel aménagé sur l'année**

Dès que le conducteur en périodes scolaires au coefficient 140 V (hors spécificité des conducteurs en périodes scolaires principalement affectés à des services réalisés au moyen de véhicules de moins de dix places) atteint deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, le droit de passer sur un contrat à temps partiel aménagé sur l'année régi par les dispositions de l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs, s'ouvre à lui, dans les conditions décrites ci-dessous :

- le salarié formalise sa demande par écrit (lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé réception) ;
- l'employeur est tenu de faire droit à la demande du salarié par la signature d'un avenant au contrat de travail dans un délai maximal de 3 mois à compter de la date de réception de la demande écrite.

##### **Dispositions spécifiques**

Le salarié passant au temps partiel aménagé sur l'année conserve l'ensemble de ses avantages acquis, dans le respect des dispositions suivantes :

- pour des raisons liées à l'organisation de l'entreprise ou à la continuité des services, l'employeur peut affecter le conducteur sur un autre site d'exploitation de la même entreprise situé dans le même bassin d'emploi, sous réserve des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles ;
- le salarié renonce aux avantages purement liés au statut du conducteur en périodes scolaires par la signature du nouvel avenant actant son passage au temps partiel annualisé et l'ensemble des dispositions de l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 relatif au travail à temps partiel dans les entreprises de transport interurbain de voyageurs lui seront alors pleinement applicables. »

#### **Article 2 | Modification de l'article 2 de l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 CPS**

Dans le respect des dispositions de l'avenant n° 115 du 23 mars 2022 à la CCNA1 prévoyant le remplacement du coefficient 137 V par le coefficient 140 V et dans le respect des dispositions de l'article 6 de l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020 CPS, le deuxième paragraphe de l'article 2 est complété par les dispositions suivantes :

« Par ailleurs, les conducteurs en périodes scolaires, hors spécificité des conducteurs en période scolaire principalement affectés à des services réalisés au moyen de véhicules de moins de dix places, bénéficient du coefficient 140 V. »

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

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 | Durée et entrée en application**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en application à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'extension.

## Article 5 | *Dépôt et publicité*

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 19 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 24 mai 2023**

relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle

NOR : ASET2350773M

IDCC : 44

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

**France Chimie ;**

**FIPEC ;**

**FEBEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**FCE CFTD ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle en vigueur au sein des industries chimiques à la date de signature du présent accord est l'accord du 3 décembre 2013.

Ce dernier, arrivant à expiration le 31 décembre 2016, a déjà fait l'objet de deux renouvellements de 3 ans, par accord du 29 septembre 2016 puis par accord du 16 décembre 2019.

Compte-tenu de l'incertitude relative au régime social de l'indemnité d'activité partielle applicable à compter de 2023, à la date de signature du dernier accord de reconduction du 17 novembre 2022, l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle avait été reconduit pour une durée de 6 mois.

Conformément aux stipulations de cet accord, les parties se sont rencontrées pour échanger sur les conséquences du régime social désormais applicable aux indemnités complémentaires d'activité partielle (cad excédant l'indemnité légale) et les modalités de reconduction de l'accord.

Dans l'optique de conclure en 2024 un nouvel accord qui prendrait en compte le contexte économique et social, les parties sont convenues de reconduire à l'identique l'accord applicable à ce jour, pour une durée déterminée.

## **Article 1<sup>er</sup> | Reconduction de l'accord du 3 décembre 2013, modifié par les accords de 2016 et 2019, et prolongé en dernier lieu par l'accord de 2022**

Les parties signataires du présent accord conviennent de reconduire les dispositions de l'accord relatif à l'indemnisation des salariés placés en activité partielle signé le 3 décembre 2013, telles que modifiées par les accords du 29 septembre 2016, du 16 décembre 2019, et du 17 novembre 2022.

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

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2023, jusqu'au 31 mars 2024.

## **Article 3 | Échéance du présent accord**

Le présent accord expirera le 31 mars 2024.

En tout état de cause, la seule survenance du terme précisé ci-dessus mettra fin, sans autre formalité de l'une ou l'autre des parties, de façon définitive, au présent accord, sans qu'il puisse être invoqué par l'une ou l'autre d'entre elles le bénéfice d'une tacite reconduction.

Les parties signataires conviennent qu'un suivi de l'activité partielle dans la branche sera effectué au minimum une fois par an par la CPNE.

Elles conviennent également de se rencontrer avant l'expiration de cet accord pour en faire un bilan, envisager son éventuelle reconduction ou les modifications à y apporter.

## **Article 4 | Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés**

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

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

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

## **Article 6 | Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

Le présent accord sera également déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

*Fait à Puteaux, le 24 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87 | **OUVRIERS**

IDCC : 135 | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : 211 | **CADRES**

**Accord du 24 mai 2023**

relatif aux salaires minimaux  
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2350788M

IDCC : 87, 135

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

**UNICEM Nouvelle-Aquitaine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**FG FO construction ;**

**CFDT bois Bordeaux ;**

**CFE-CGC BTP SICMA,**

d'autre part,

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Lors de la réunion paritaire du 24 avril 2023, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Nouvelle-Aquitaine relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

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

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des

activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

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

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

- 16 – Charente.
- 17 – Charente-Maritime.
- 19 – Corrèze.
- 23 – Creuse.
- 24 – Dordogne.
- 33 – Gironde.
- 40 – Landes.
- 47 – Lot-et-Garonne.
- 64 – Pyrénées-Atlantiques.
- 79 – Deux-Sèvres.
- 86 – Vienne.
- 87 – Haute-Vienne.

## Article 3 | *Salaires mensuels minimaux garantis*

Les salaires mensuels minimaux garantis applicables aux ouvriers et aux ETAM, à l'exception du niveau 1 échelon 1, sont revalorisés de 8 % et sont ainsi fixés :

(En euros.)

		Valeurs mensuelles
Niveau 1	Échelon 1	1 747,20 (Smic)
	Échelon 2	1 756,55
Niveau 2	Échelon 1	1 769,92
	Échelon 2	1 791,10
	Échelon 3	1 839,02
Niveau 3	Échelon 1	1 851,28
	Échelon 2	1 880,26
	Échelon 3	1 927,07
Niveau 4	Échelon 1	1 944,91
	Échelon 2	1 976,11
	Échelon 3	2 038,53
Niveau 5	Échelon 1	2 053,02
	Échelon 2	2 114,32
	Échelon 3	2 254,75

		Valeurs mensuelles
Niveau 6	Échelon 1	2 302,68
	Échelon 2	2 392,96
	Échelon 3	2 570,18
Niveau 7	Échelon 1	2 635,93
	Échelon 2	2 793,09
	Échelon 3	3 039,41

#### Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3 et qui, d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

#### Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

#### Article 6 | Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

## **Article 7 | Dépôt et notification**

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

*Fait à Bordeaux, le 24 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

### **Dans la classe 14 | Minéraux divers**

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

### **Dans la classe 15 | Matériaux de construction**

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87 | Services divers (marchands)**

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**  
**(Personnel au sol)**

### **Accord du 27 juin 2023**

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2350748M

IDCC : 275

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

**FNAM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FAT UNSA ;**

**FGTE CFDT ;**

**FEETS FO ;**

**FNEMA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Depuis plus de dix ans, la branche du transport aérien s'est engagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien du 18 mars 2008 acte en effet l'engagement des partenaires sociaux de mener des actions en ce sens.

Depuis 2006, date des premiers travaux de chiffrages réalisés dans le secteur, une progression de la représentation des femmes est constatée. En 2021, elles représentent ainsi 40 % des effectifs de la branche<sup>[1]</sup>.

Cette augmentation demeure relative c'est pourquoi les signataires souhaitent poursuivre l'objectif de progression de la représentation des femmes dans le secteur et de féminisation de certains métiers.

Le présent accord s'inscrit ainsi dans la démarche de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien du 18 mars 2008 tout en le faisant évoluer au regard des évolutions législatives et des besoins de féminisation de certains métiers du secteur, notamment techniques.

[1] Selon le rapport égalité dans la branche du transport aérien établi par AKTO, édition 2022, données 2020-2021.

Les dernières réformes légales et réglementaires de ces dernières années, comme la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la loi du 8 août 2016 dite « loi Travail », les ordonnances du 22 septembre 2017, ainsi que la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 ont renforcé les mesures visant à favoriser l'égalité femmes-hommes.

Ces obligations renforcées par le législateur complètent le principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du code du travail, notamment en raison du sexe, de la situation de famille ou de l'état de grossesse, en matière de recrutement, de rémunération, de qualification, de classification des emplois, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Au-delà des textes législatifs et conventionnels existants, les partenaires sociaux de la branche ont toujours été convaincus de la nécessité sociale et économique de mener des actions visant à garantir l'effectivité de ce principe d'égalité mais aussi d'instaurer des dispositions visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires considèrent que la participation des entreprises au développement d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle est essentielle.

Le présent accord traduit ainsi l'engagement des signataires de poursuivre leur démarche en faveur de la mixité, de la diversité, et afin d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien – personnel au sol, en pérennisant les actions de branche et la sensibilisation des entreprises du secteur.

## **Article 1<sup>er</sup> | Cadre juridique de l'accord**

### **Article 1.1 | Champ d'application**

Le présent accord a vocation à couvrir le champ d'application tel que défini par l'article premier de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels – rattachant la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne à la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien.

### **Article 1.2 | Rédaction de l'accord**

Les signataires tiennent par ailleurs à préciser que l'ensemble des termes employés dans le présent accord s'entend le cas échéant au masculin et au féminin.

### **Article 1.3 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties conviennent que le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, et que conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Situation comparée des femmes et des hommes dans la branche du transport aérien**

Compte tenu de la nécessité d'un diagnostic représentatif de l'emploi dans le secteur, la branche établit un rapport annuel sur l'égalité professionnelle depuis 2006.

Ce rapport décrit la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche du transport aérien.

Le rapport de branche de l'année 2022 fait apparaître une légère augmentation de la part des femmes dans les effectifs du transport aérien, passant de 36 à 40 % entre 2008 et 2021.

Les femmes occupent majoritairement les fonctions de services et les fonctions supports telles que la vente (75 %), les ressources humaines (69 %), le marketing (61 %), et la finance (58 %)<sup>[1]</sup>.

Il a été mis en évidence une progression dans la représentation des femmes dans le collège cadre (39 % en 2021 contre 25 % en 2006). Une inégale représentation des deux sexes demeure dans plusieurs filières, telles que la maintenance (7 %), la piste (12 %) ou encore la logistique industrielle (24 %).

En 2021, sur la base des données communiquées par les entreprises, il demeure un écart de rémunération moyenne (comprenant tous les éléments de salaire) en défaveur des femmes. Pour répondre à cette problématique, les signataires renvoient à l'application de l'article 10 relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du présent accord.

Les partenaires sociaux, par le biais de la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi), s'engagent à élaborer et à intégrer des nouveaux indicateurs dans les rapports de branche afin de perfectionner le diagnostic concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Article 3 | *Respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes***

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale est assuré dans les conditions prévues par le code du travail et la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires à venir.

Les signataires rappellent que ce principe d'égalité professionnelle doit se décliner dans tout le déroulement de carrière des salariés dans l'entreprise, aussi bien lors du recrutement, de la promotion professionnelle et de la mobilité géographique, dans la rémunération et la formation professionnelle.

Par ailleurs, les négociations sur les salaires minima hiérarchiques et sur les classifications prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Les entreprises veilleront à respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Les organisations syndicales et les entreprises, s'attacheront à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre de leurs négociations obligatoires en vertu des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 4 | *Actions visant à promouvoir les métiers dans le cadre de l'égalité professionnelle***

Les différents acteurs du secteur de l'aérien soutiennent les entreprises du transport aérien dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un contexte favorable.

Le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers du transport aérien résulte de représentations et de stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'embauche dans un cadre de mixité au sein des entreprises.

La formation initiale joue un rôle central dans la mixité des métiers, et il doit être attaché une importance particulière à ce que les bonnes informations soient diffusées largement afin de favoriser l'orientation scolaire des femmes et des hommes qui permettra d'assurer l'égalité pro-

[1] Selon le rapport égalité dans la branche du transport aérien établi par AKTO, édition 2022, données 2020-2021.



fessionnelle et de lutter contre les stéréotypes. Ces actions visent à permettre l'accroissement des candidatures féminines dans les métiers sous-représentés.

Afin de répondre à cet objectif la branche développera avec tous les acteurs du secteur plusieurs actions de communication :

- actions de communication externe visant à promouvoir la mixité dans les métiers et particulièrement dans les filières de la maintenance, de l'informatique et du commercial qui apparaissent à fort déséquilibre au global dans la branche. Outre l'organisation d'un événement annuel pour la journée internationale des droits de la femme du 8 mars avec l'animation d'ateliers et tables rondes entre professionnels des ressources humaines/diversité et des collégiennes et lycéennes, une charte a été signée par un certain nombre d'acteurs et entreprises du secteur en vue de développer la féminisation des métiers de l'aérien.

Les signataires de la charte s'engagent à identifier des métiers cibles, à participer aux actions conjointes initiées par AIREMPLOI, à contribuer à la création de supports de communication et à partager les bonnes pratiques en termes de mixité, de lutte contre les stéréotypes et de valorisation des parcours et des carrières.

L'association AIREMPLOI organise en liaison avec les rectorats des visites d'entreprises et la réalisation de vidéos de portraits de professionnelles en vue de leur publication.

Toutes ces actions visent à favoriser l'information et l'orientation des collégiennes et lycéennes sur les métiers de l'aérien ;

- actions en lien avec les ministères concernés, dans le cadre des partenariats et de conventions de coopération avec l'éducation nationale. Des conférences interactives dans les établissements scolaires sont ainsi dispensées par des professionnels de l'aérien en utilisant un déroulé pédagogique, des supports d'informations et films métiers élaborés par l'association AIREMPLOI ;
- actions en lien avec les territoires dans le cadre de partenariats avec les régions.

## **Article 5 | Recrutement**

Selon le rapport de branche 2022, le transport aérien est relativement féminisé (40 %), cependant les femmes restent sous-représentées dans la majorité des grandes catégories de métiers.

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe, ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Aucune discrimination à l'égard du sexe ne doit intervenir dans la définition de poste.

Les entreprises seront vigilantes à la rédaction des titres et des fonctions selon les genres et favoriseront le caractère inclusif en féminisant les titres des métiers.

Dans l'objectif d'atteindre une meilleure mixité femmes-hommes, les candidatures du sexe sous-représenté dans le métier seront particulièrement étudiées.

Lorsqu'un déséquilibre réel sera constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises devront rechercher les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles étudieront les mesures visant à améliorer la situation, se fixeront des objectifs et mettront en œuvre des mesures transitoires.

Les entreprises de la branche sont invitées à étudier l'ensemble des filières. Si les écarts sont confirmés en leur sein, elles devront étudier les raisons de ce déséquilibre et rechercher le meilleur moyen de les réduire.

Les entreprises peuvent, dans le plan d'action et dans le cadre de leur politique de mobilité interne et/ou de promotion interne, prévoir des actions de formation spécifiques et/ou qualifiantes afin de favoriser la représentation des femmes dans les métiers où elles sont sous-représentées.

Dans les annonces de recrutement, les entreprises veilleront à indiquer leur engagement en matière de mixité au sein des métiers.

Les signataires rappellent que dans toute entreprise employant au moins 300 salariés, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans ; les employeurs sont invités dans toutes les entreprises à prévoir une formation sur la non-discrimination et selon une périodicité plus réduite en cas de nécessité due par exemple à une évolution législative.

## **Article 6 | Formation professionnelle**

Les parties signataires réaffirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation est une condition déterminante permettant d'assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement du parcours professionnel et dans l'évolution des qualifications.

Les actions de formation tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aussi bien aux hommes qu'aux femmes quelles que soient leurs conditions d'emploi.

Les entreprises doivent ainsi s'assurer, en leur sein, de l'égalité d'accès aux différents dispositifs de formation (congé de formation, compte personnel de formation, plan de développement des compétences...).

Les salariés reprenant leur activité après un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux dispositifs de formation professionnelle.

Un abondement de 10 % du compte personnel de formation est accordé par l'employeur aux salariés revenant de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation et qui souhaitent effectuer une formation au retour de leur congé (qui ne peut se substituer aux formations dans le plan de développement des compétences). Cet abondement est versé au titre de l'année civile du terme dudit congé.

Les entreprises doivent recourir aux entretiens professionnels ou organiser un entretien pour mieux préparer les départs et retours de congé maternité, congé paternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de proche aidant.

La (le) salarié(e) qui revient de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental doit bénéficier d'un entretien de reprise qui pourra faire office d'entretien professionnel si cet entretien en a rempli la fonction.

Si un besoin en formation est identifié au cours de cet entretien, les entreprises proposeront au salarié des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

L'intégration par les entreprises dans les formations managériales de la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail est une recommandation qui doit permettre de répondre à l'objectif d'évolution des mentalités et des

pratiques. Il est également recommandé d'intégrer dans ces formations managériales une sensibilisation aux stéréotypes et à la lutte contre les discriminations.

## **Article 7 | Promotion et mobilité professionnelle**

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Par le présent accord est réaffirmé le principe que les femmes et les hommes ont tout autant accès à la mobilité et à la promotion professionnelles.

Les postes à responsabilité ou non et/ou avec mobilité géographique ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes ayant les compétences, les qualifications et les connaissances requises.

Les entreprises porteront une attention particulière à l'évolution professionnelle des femmes, et notamment l'accès de celles-ci aux équipes dirigeantes, aux postes à responsabilité et d'encadrement, ainsi qu'aux instances de direction.

Dans la branche, en 2021, la proportion de femmes cadres restant inférieure dans le plus grand nombre de filières, y compris dans celles où elles sont majoritairement représentées, chaque entreprise vérifiera si cette situation existe en son sein. Si tel est le cas, l'entreprise recherchera les raisons de cet écart et les moyens de les réduire avec comme objectif de tendre vers une proportionnalité reflétant la part des femmes dans l'entreprise concernée.

Les congés maternité et les congés parentaux ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière.

Les entreprises de plus de 250 salariés seront particulièrement vigilantes au suivi des indicateurs relatifs aux promotions lors de l'étude du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes et ceci afin de s'assurer de l'égal accès aux fonctions cadre, dans le cadre du calcul de l'index égalité femmes-hommes. Les signataires recommandent également aux entreprises de moins de 250 salariés de mener ce suivi lors de l'étude du rapport obligatoire sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Dans les différents comités de direction, les entreprises viseront à faire progresser la part des femmes ainsi que dans les 10 postes les mieux rémunérés.

## **Article 8 | Conditions de travail**

### **Article 8.1 | Adaptation des vêtements de travail**

Afin de faciliter l'accès à l'ensemble des métiers, les entreprises s'engagent à examiner les conditions de travail propres à certains métiers et devront adapter à la mixité les locaux et s'attacher à ce que les EPI (équipements de protection individuelle) et les vêtements de travail prennent aussi en compte la mixité.

### **Article 8.2 | Organismes de prévention et de santé au travail**

Les entreprises veilleront à solliciter auprès des organismes de prévention et de santé des formations de sensibilisation sur les thématiques liées aux symptômes ou maladies spécifiques aux femmes ou aux hommes (endométriose, dépistage des cancers féminins et des cancers masculins, maladies cardiovasculaires...).

### **Article 8.3 | Rappel du suivi spécifique des salariées en congé maternité**

Les salariées revenant de congé maternité bénéficient d'une visite de reprise obligatoire organisée au plus tard dans les huit jours suivant leur retour au travail. La visite de reprise a

pour objectif d'analyser la situation de la salariée pour proposer des solutions adaptées le cas échéant, tel que l'aménagement du poste de travail.

Les salariées revenant de congé maternité peuvent également demander, en cas d'arrêt de travail lié au congé pathologique, une visite de pré-reprise dans les conditions légales en vigueur afin de préparer et d'anticiper le retour au travail.

Les salariées reprenant leur activité à l'issue d'un congé maternité bénéficient d'un entretien professionnel.

## **Article 9 | Organisation et aménagement du travail**

### **Article 9.1 | Temps partiel**

Le recours au temps partiel librement choisi peut correspondre à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Pour autant ce choix est encore fait très majoritairement par les femmes, même si une part croissante d'hommes y a recours.

Ainsi, selon le rapport de branche, 14 % des salariés du secteur travaillent à temps partiel en 2020, contre 18 % en 2016. Le temps partiel est plus de 3 fois plus important chez les femmes que chez les hommes (23,5 % contre 8,2 %). La part des hommes en temps partiel a baissé de 1 point depuis 2019, et celle des femmes de 3 points.

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes opportunités d'évolution de carrière, d'évolution de rémunération, de formation, ou de mobilité professionnelle et géographique.

Par ailleurs, lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées.

### **Article 9.2 | Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle**

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination en termes de carrière et de rémunération.

La branche animera un partage de bonnes pratiques entre les entreprises du secteur qui sera partagé dans le cadre des travaux de la CPNE.

Lorsque le poste du salarié est éligible dans les conditions légales et celles fixées par les entreprises, le télétravail peut constituer une organisation du travail permettant de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les entreprises seront par ailleurs attentives à la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés proches aidants dans les conditions fixées à l'article 9.3 du présent accord.

### **Article 9.3 | Salariés proches aidants**

Les proches aidants ou aidants familiaux sont définis juridiquement comme toute « personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'auto-

nomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap ». Il s'agit du conjoint, partenaire de Pacs, concubin, d'un parent ou d'un allié, ou d'une personne résidant ou entretenant des liens étroits et stables avec la personne aidée<sup>[1]</sup>.

Le nombre d'aidants en France est estimé à 11 millions de personnes, soit 1 français sur 6<sup>[2]</sup>, ce chiffre étant susceptible d'augmenter compte tenu de la progression de la dépendance. Les entreprises peuvent ainsi être confrontées à l'emploi de salariés proches aidants.

Afin de faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés concernés, les entreprises sont invitées à accompagner les salariés proches aidants, et dans ce cadre à prendre des mesures d'aménagement de temps de travail à destination de ces salariés ; elles veilleront dans la mesure du possible à adapter les horaires, congés et absences.

Par ailleurs, il est recommandé aux entreprises d'informer et de communiquer auprès des salariés sur les dispositifs existants permettant d'accompagner les proches aidants.

Ainsi, les parties signataires incitent les entreprises à développer et à promouvoir l'accès à des services de soutien aux proches aidants. Cela peut comprendre des services d'information et de conseil.

Les signataires rappellent l'importance en matière de sensibilisation et de communication des enjeux afférents à la question des proches aidants. En ce sens, les entreprises sont invitées à se saisir de la formation professionnelle afin d'aider les proches aidants à gérer leur double charge de travail et d'aide.

Les signataires rappellent l'existence du congé de proche aidant dont bénéficie le salarié remplissant les conditions légales (art. L. 3142-16 et suivants du code du travail).

Ce congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié. D'une durée de trois mois, il peut être renouvelé mais ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, travailler à temps partiel ou fractionner le congé de proche aidant.

Les signataires rappellent également l'existence du congé de solidarité familiale auquel est éligible le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, ainsi qu'au salarié désigné comme personne de confiance (art. L. 3142-6 du code du travail).

Enfin, il est rappelé que les salariés proches aidants bénéficient également des congés exceptionnels pour événements de famille prévus par la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (CCNTAPS).

## **Article 10 | Égalité salariale**

### **Article 10.1 | Réduction des écarts de rémunération**

La branche, dans le cadre des rapports sur l'égalité professionnelle, veillera à se voir communiquer les éléments de rémunération et les écarts éventuels, afin de conduire les analyses adaptées avec les entreprises du secteur.

[1] Article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles.

[2] Selon le guide ministériel du proche aidant, ministère de l'économie, des finances et de la relance, 2021.

## Au niveau des entreprises

Les signataires rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes telle que définie aux articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Les négociations sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année visent ainsi à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

À cette fin un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Lorsqu'un écart est constaté, les entreprises de la branche sont incitées à approfondir l'étude en leur sein et à mettre en place des actions correctives afin de les réduire le cas échéant, dans le cadre d'un plan d'égalité salariale.

Dans ce cadre, les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités légales en vigueur. Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

Les entreprises sont invitées à réaliser si possible une analyse plus fine de l'index d'égalité salariale en proposant par exemple une analyse par poste ou par métier.

## Au niveau de la branche

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base du rapport égalité professionnelle et salariale réalisé à cette occasion, la branche établit un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, et identifie le cas échéant les axes de progrès en la matière. La mise en œuvre de ces mesures de rattrapage est suivie, le cas échéant, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires minima hiérarchiques (SMH) de branche conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail.

En outre, les parties signataires rappellent que les négociations sur les SMH et sur les classifications prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois et visent à identifier les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération.

## Article 10.2 | *Parentalité*

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre femmes et hommes en raison de la parentalité, les signataires du présent accord souhaitent neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés liés à la parentalité sur cette évolution.

Les signataires recommandent aux entreprises de communiquer sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour les salariés concernés.

Pendant les congés de maternité et d'adoption, et à la suite de ces congés, la rémunération perçue par le salarié est réévaluée, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés



par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

L'augmentation individuelle ne pouvant être minorée ou proratisée du fait de l'absence pour congé maternité, ou de congé d'adoption, il est entendu que l'appréciation des salariés concernés se fera sur la base de leur activité pendant la période travaillée.

Il est enfin rappelé que les dispositions contenues dans la CCN TAPS révisée par les partenaires sociaux prévoient un congé parental d'éducation plus favorable que la loi comme suit :

« Le salarié ayant un enfant à sa charge effective et permanente, âgé de moins de 25 ans et atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité attestée par un certificat médical, peut bénéficier d'un congé de présence parentale d'une durée maximale de 310 jours ouvrés » (art. 28 de la CCN TAPS).

Par ailleurs, le père ou la mère d'un enfant en situation de handicap percevant l'allocation spéciale versée par la caisse d'allocations familiales bénéficie d'un congé supplémentaire indemnisé dans la limite de 2 jours par année civile.

## **Article 11 | Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

Les signataires souhaitent marquer, par le présent accord, leur engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Il est rappelé qu'aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'auteur de faits de harcèlement sexuel est passible de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, portés à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes. Les outrages sexistes sont quant à eux passibles d'une amende de 750 euros portée à 1 500 euros en cas de circonstances aggravantes.

Les signataires rappellent que l'auteur de tels agissements s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave en cas de harcèlement sexuel.

Afin de lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, il est rappelé que :

- l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ;
- l'employeur affiche les textes légaux interdisant et sanctionnant ces agissements avec les voies de recours et de les inscrire dans le règlement intérieur ;
- dans les entreprises d'au moins 250 salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, en plus du référent désigné par le comité social et économique (CSE) parmi ses membres.

Des actions de sensibilisation des salariés, notamment des encadrants, sont recommandées aux entreprises afin d'identifier et de prévenir les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel.

Les entreprises s'attacheront à mettre en place une procédure de traitement des signalements de faits de violences sexistes et sexuelles au travail.

## **Article 12 | *Suivi des pratiques visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes***

### **Article 12.1 | *Dans les entreprises***

Par cet accord il est rappelé que les entreprises doivent établir un rapport de situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les matières définies dans les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ce rapport doit notamment recenser les mesures prises pour l'année écoulée et les objectifs prévus pour l'année à venir.

Ces informations notamment contenues dans la base de données économiques, sociales et environnementales comportent en particulier l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que la consultation annuelle en entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le comité social et économique (CSE) se prononçant par un avis.

Les signataires rappellent que les entreprises d'au moins 300 salariés doivent constituer une commission de l'égalité professionnelle au sein du CSE. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE sur les domaines qui relèvent de sa compétence.

### **Article 12.2 | *Dans la branche***

Par cet accord les parties signataires conviennent, qu'au-delà de l'obligation légale triennale, le rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche sera établi et étudié chaque année afin d'être en mesure de repérer et d'analyser les tendances d'écarts de situation constatés au niveau de la branche.

Chaque année ce rapport, présenté et discuté initialement en CPNE, sera examiné en commission nationale mixte paritaire du transport aérien. Il doit leur permettre, si nécessaire, de réaliser des recommandations à l'attention des entreprises de la branche.

Il doit permettre de réaliser le bilan de la mise en œuvre de l'accord qui sera réalisé 3 ans après sa signature.

Ce bilan servira de base à la prochaine négociation triennale sur l'égalité professionnelle.

Chaque entreprise de la branche est invitée à répondre au questionnaire permettant la réalisation de ce rapport afin de disposer d'indicateurs les plus représentatifs.

À l'occasion de la présentation du rapport de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par groupe de classification et par sexe, les parties signataires s'attacheront à étudier la situation et l'évolution dans la branche de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## **Article 13 | *Représentation syndicale***

Les organisations syndicales veilleront à assurer une égale représentation des femmes et des hommes dans leurs délégations.

## **Article 14 | *Engagement de la branche en matière de handicap***

La lutte contre les discriminations et l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap fait partie des engagements de la branche depuis 2008.



Les travaux menés ont fait émerger une politique handicap perdurant depuis 2008 avec trois objectifs constants :

- faire progresser le taux d’emploi direct des travailleurs handicapés ;
- répondre aux situations de maintien dans l’emploi du fait de la pyramide des âges et des contraintes des métiers ;
- accompagner les entreprises et leurs salariés dans l’emploi en vue :
  - de mieux faire comprendre le handicap au travail ;
  - d’encourager les entreprises à engager des démarches ;
  - de faire connaître les dispositifs techniques, les outils appropriés et leurs évolutions.

Ainsi, en 2015, la branche s’est appuyée sur le partenariat entre OPCALIA et l’Agefiph pour mener une étude diagnostic-conseil qui a abouti à la mise en place d’un plan d’action répondant aux besoins spécifiques des entreprises en mobilisant les partenaires du secteur (OPCALIA, AIREMPLOI, AFMAE, HANVOL).

Le taux d’emploi direct (OETH) a ainsi continué de progresser, passant de 2,22 % en 2008, 2,9 % en 2012 et 3,88 % en 2015.

À l’instar de la convention signée entre l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l’aérien et l’Agefiph en 2017, et dans le cadre du partenariat établi entre cette dernière et AKTO, les parties confirment le souhait de la branche de poursuivre sa politique handicap, notamment en s’attachant à étudier la reconduction d’une convention entre son observatoire et l’Agefiph et à mener un plan d’action afin d’améliorer son taux OETH.

## **Article 15 | Dispositions finales de l’accord**

### **Article 15.1 | Durée et date d’entrée en vigueur de l’accord**

Le présent accord se substitue à l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien du 18 mars 2008.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

### **Article 15.2 | Révision et dénonciation de l’accord**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord pourra être révisé voire dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

### **Article 15.3 | Formalités de dépôt 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 accord fera l’objet d’un dépôt ainsi que d’une demande d’extension.

*Fait à Paris, le 27 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 1 du 25 mai 2023**

à l'accord du 18 décembre 2020  
relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

NOR : ASET2350784M

IDCC : 292

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

**Polyvia ;**

**Plastalliance,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le 18 décembre 2020, un accord relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi a été signé dans la branche de la plasturgie. Afin de prendre en compte les adaptations au régime apportées par les textes, le dernier alinéa du Préambule de l'accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi dans la branche de la plasturgie est remplacé par les dispositions suivantes :

Cet accord dont l'objectif était de répondre à l'enjeu majeur face à la crise sanitaire consécutive à la Covid-19 et à préserver l'emploi dans les entreprises de la plasturgie a été conclu pour une durée déterminée et devait prendre fin le 30 juin 2025 (art. 6, alinéa 1 de l'accord initial). Il avait donc vocation à couvrir les documents transmis à l'autorité administrative pour homologation au plus tard le 30 juin 2022 (art. 6, alinéa 2 de l'accord initial).

Les partenaires sociaux de la branche de la plasturgie constatent que le contexte économique est toujours incertain. De nombreuses entreprises industrielles sont confrontées à une baisse durable de leur activité, en raison notamment des difficultés d'approvisionnement en matières premières et en énergie ainsi que son approvisionnement, ainsi que des problématiques liées à la logistique mondiale.

En conséquence, et conformément aux aménagements ouverts par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi et par le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité

partielle en cas de réduction d'activité durable, les signataires décident de modifier les articles 3 et 6 de l'accord du 18 décembre 2020 afin que les entreprises qui appliquent toujours l'accord du 18 décembre 2020 sur la base d'une décision unilatérale prise avant le 30 juin 2022, puissent mettre celle-ci en conformité avec les dispositions légales et réglementaires.

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

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

Sont visées par les dispositions de cet avenant les seules entreprises qui ont mis place le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi avant le 30 juin 2022 et dont la DUE prise à cette fin est toujours en vigueur.

### **Article 2 | Modification de l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi dans la branche de la plasturgie**

En application du décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, les signataires conviennent de modifier la durée d'application du dispositif.

Ainsi, le 2° de l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2020 est remplacé par :

« 2° La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle

La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

La durée d'application du dispositif est fixée dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Cette durée s'apprécie à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative, sans prise en compte des périodes de neutralisation prévues par la réglementation.

Le document peut être renouvelé dans la limite de la durée prévue au précédent alinéa. Dans ce cas, cette reconduction doit faire l'objet d'une homologation dans les mêmes formes que le document unilatéral initial. »

Les autres stipulations de l'article 3 ne sont pas modifiées.

### **Article 3 | Modification de l'article 6 de l'accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi dans la branche de la plasturgie**

En application de l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi, les signataires conviennent de modifier la durée de l'accord du 18 décembre 2020.

En conséquence, l'article 6, alinéa 1 de l'accord est remplacé par :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ; il prendra fin le 31 décembre 2026. »

L'article 6, alinéa 2 de l'accord est remplacé par :

« Il couvre les documents transmis à l'autorité administrative pour homologation dans les délais légaux.

En outre, pour les entreprises déjà engagées dans le dispositif de l'APLD, les documents modificatifs des documents unilatéraux pris en application du présent accord peuvent

être transmis pour homologation à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022, dans les conditions et les durées d'application fixées par les textes. »

Les autres stipulations de l'article 6 ne sont pas modifiées.

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

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 18 décembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien dans l'emploi dans la branche de la plasturgie, telle que modifiée par l'article 3 du présent avenant.

Dans le cadre de 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 accord n'appelle pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu qu'il constitue un outil alternatif pour l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille pour mettre en place l'APLD en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le même thème applicable en leur sein.

*Fait à Paris, le 25 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 20 juin 2023**

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2350772M

IDCC : 538

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

**SAMERA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFTD ;**

**FEETS FO ;**

**USPDA CGT ;**

**Sud Rail,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 20 juin 2023 les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes qui, à la date d'application du présent accord se substituent, en les actualisant, à toutes les autres dispositions conventionnelles préexistantes relatives aux mêmes objets au sein de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes et notamment à celles de l'article 16 « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » (art. 28 *quater* DC) et des textes attaché 9 « Égalité de traitement entre salariés et prévention des discriminations » et notamment l'avenant n° 17 du 17 novembre 2009 relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qu'il remplace.

**Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 16 février 2021 relatif à l'agenda social de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes.

Plus particulièrement, il traite de la thématique « Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées » pour lesquels les travaux paritaires étaient prévus au 2<sup>nd</sup> semestre 2022.

Prévus en amont et en préparation de cette négociation, des travaux paritaires relatifs aux conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ont été conclus par l'accord du 20 décembre 2021 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Ceux concernant les conditions de travail et d'emploi, notamment des salariés à temps partiels ont été réalisés sur la base du portrait statistique de la branche établi par la DARES dans le cadre de la préparation de cet accord.

Sur la base des résultats du portrait statistique de la branche DARES (données 2020 publiées en 2022), à l'occasion de la préparation de cet accord les signataires ont analysé la situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, aux conditions de travail et d'emploi au sein de la branche et retenu les éléments suivants :

1. Une profession à forte intensité de main-d'œuvre : les fonctions opérationnelles représentent la grande majorité des salariés avec 88,8 % d'ouvriers et un management intermédiaire comptant pour 6,2 % des salariés ;
2. Une faible féminisation puisque 25,1 % des emplois sont occupés par des femmes (ce taux s'élève à 45,1 % pour l'ensemble des conventions collectives de branche) ;
3. Une répartition femmes-hommes qui diffère peu selon la catégorie socio-professionnelles :

Catégorie	Répartition des femmes	Répartition des hommes	Total
Cadre	2,5	3,3	3,1
Profession intermédiaire	7,0	6,0	6,2
Employé	4,1	1,1	1,8
Ouvrier	86,4	89,6	88,8

Avec toutefois une plus forte féminisation des personnels employés et une moindre représentation parmi les cadres alors que les femmes sont équitablement représentées au niveau de l'encadrement intermédiaire ;

4. Un recours au temps partiel (27,3 % des effectifs) plus élevé que pour l'ensemble des conventions collectives (23,1 %) ; les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à temps partiel (35,2 %) que les hommes (24,6 %) ;

5. Un niveau de rémunération mensuel moyen qui diffère entre les femmes et les hommes (– 10,8 %) plus faible pour les femmes par rapport aux hommes en 2018, est certes moindre que pour l'ensemble des conventions collectives (– 16,3 %) et qui s'accroît notamment pour les catégories socio-professionnelles employés (– 17,4 %) et cadres (– 17,3 %) ;

6. Un taux d'accès à la formation (au global en 2021) plus faible pour les femmes qui représentent 20 % des stagiaires (et 24 % des effectifs) que pour les hommes qui représentent 80 % des stagiaires (et 76 % des effectifs).

Au regard de ces éléments, les signataires souhaitent réaffirmer dans le présent accord leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de développer la mixité professionnelle et de prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

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

Les stipulations du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

## Article 2 | Objet de l'accord

Les signataires décident de remplacer l'avenant du 17 novembre 2009 relatif aux seuls écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par un « accord relatif à l'égalité profession-

nelle entre les femmes et les hommes » répondant aux termes de l'article L. 2241-1 du code du travail sur lesquels la branche doit négocier périodiquement :

- mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités injustifiées constatées ;
- incitation aux entreprises de mettre en œuvre des formations pour la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (cf. article 9 du présent accord).

Concernant l'égalité professionnelle, les signataires s'accordent pour traiter les thèmes suivants :

- la lutte contre les discriminations ;
- la mixité des métiers ;
- l'accès à l'emploi/le recrutement ;
- la formation professionnelle ;
- l'évolution professionnelle et la promotion ;
- l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les conditions de travail et d'emploi.

### **Article 3 | Dispositions communes**

#### **Article 3.1 | Lutte contre les discriminations**

Les signataires rappellent le principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du code du travail qui précise qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, à tous les stades de la relation de travail, au regard des 25 critères suivants : son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son identité de genre, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, son exercice d'un mandat électif, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille, son lieu de résidence ou sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Il est rappelé également l'obligation pour l'employeur de porter à la connaissance des salariés, par tout moyen, les articles L. 225-1 à L. 225-4 du code pénal sanctionnant les discriminations.

Les entreprises de la branche sont invitées à identifier et évaluer les risques de discrimination à tous les stades de la relation de travail et prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter, prévenir et lutter contre toute forme de discrimination.

#### **Article 3.2 | Mixité des métiers**

La mixité professionnelle contribue à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La mixité est atteinte lorsque les femmes et les hommes représentent une part comprise entre 40 % et 60 % des effectifs de la branche, du métier, de la catégorie professionnelle.

La mixité professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et les salariés.

Afin de développer la mixité professionnelle et renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la branche encourage les entreprises :

- à favoriser l'accueil des salariés recrutés ou promus à des postes traditionnellement sous-représentés ;
- à mettre en place des actions d'information, de sensibilisation ou de formation à l'égalité professionnelle du personnel de l'entreprise, et plus particulièrement du personnel d'encadrement.

La branche incite les entreprises à veiller à ce que leurs supports de communication à destination des candidats, stagiaires ou salariés, présentent des femmes et des hommes sur l'ensemble des métiers de la branche pour promouvoir la diversité, pour lutter contre les stéréotypes de genre et contribuer à la mixité des métiers.

De même, la branche soutient le développement de partenariats avec les écoles et les centres de formation professionnelle notamment, qui contribue à faire découvrir aux jeunes la pluralité des métiers et à favoriser leur attractivité.

#### **Article 4 | Accès à l'emploi/recrutement**

Les signataires rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes.

Pour ce faire, les entreprises doivent veiller au respect du principe de neutralité dans la rédaction des offres d'emploi et dans la sélection des candidatures à l'embauche. Les critères de recrutement doivent reposer sur les compétences professionnelles, l'expérience et la qualification des candidats. À compétences équivalentes, les entreprises sont invitées à favoriser la mixité. Ces principes s'appliquent à tous les types de contrats.

Il est ainsi rappelé que dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les 5 ans (art. L. 1131-2 du code du travail).

#### **Article 5 | Formation professionnelle**

Les signataires identifient la formation professionnelle comme étant un des leviers essentiels pour concourir à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Une meilleure qualification des salariés par la formation professionnelle, permet d'assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et de favoriser l'évolution professionnelle des femmes et des hommes. La formation professionnelle est un des leviers permettant au salarié de bénéficier d'une évolution professionnelle.

Ils rappellent que les entreprises doivent veiller à un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, que les salariés soient à temps complet ou à temps partiel. Si un écart est constaté, les entreprises doivent mettre en place des actions en faveur du sexe sous-représenté.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé que la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail déterminant l'alimentation du compte personnel de formation. De même, un entretien professionnel doit être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, parental d'éducation, de proche aidant, notamment. Cet entretien permettra de déterminer les éventuels besoins de formation et d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur l'évolution de sa carrière et de sa rémunération.



Pour lever les freins à la formation, les signataires souhaitent renouveler leur attachement aux mesures précédemment définies et réitèrent leur engagement dans le développement de modalités de formation novatrices et adaptées aux particularités de l'organisation des chantiers et du cumul d'emploi des salariés qui permettent notamment :

- de mettre en place des formations modulaires, fragmentées et de courte durée ;
- d'inciter le recours à la formation à distance et à la formation en situation de travail (FEST).

Les entreprises sont invitées à s'assurer que les formations en dehors du temps de travail ou qui impliquent un éloignement prolongé du domicile ne pénalisent pas les salariés en charge de famille. Lorsque le départ en formation implique un éloignement du domicile sur plusieurs jours, les partenaires sociaux décident d'instaurer un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf accord exprès du salarié, afin de lui permettre de s'organiser et de concilier ainsi ses engagements professionnels avec sa vie personnelle.

## **Article 6 | Évolution professionnelle/promotion**

L'égalité de traitement implique que les femmes et les hommes puissent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution professionnelle.

Il est ainsi rappelé l'interdiction de prendre en considération le sexe pour toute mesure, notamment en matière d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle.

Afin de faire converger la part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une évolution professionnelle/promotion, les entreprises sont invitées à communiquer sur la pluralité et la mixité des métiers et à veiller à ce que l'accès à ces métiers soit possible pour des femmes ou des hommes aux postes où elles/ils sont sous-représenté(e)s, surtout sur les postes à responsabilité, et ce, afin de permettre une représentation la plus équilibrée possible.

Les entreprises veilleront également à ce que le temps partiel ne soit pas un obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle. Il en est de même pour les congés liés à la parentalité qui ne doivent en aucun cas constituer un frein.

## **Article 7 | Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure à l'article 18 de la CCN Manutention ferroviaire et travaux connexes, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes. De même, les critères de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou tout autre congé en lien avec la parentalité.

En outre, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les

mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties à l'accord rappellent que conformément aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, ils veilleront à définir et à programmer lors des négociations prévues aux articles L. 2241-1 et L. 2241-7 « les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ».

De même, conformément à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression. Lorsque des disparités salariales sont constatées, les entreprises doivent mettre en place des mesures adéquates et pertinentes de correction dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle ou à défaut par décision unilatérale, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 8 | Conditions de travail et d'emploi**

### **Article 8.1 | Temps partiel**

Les signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Les entreprises doivent ainsi veiller à offrir aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de rémunération, d'évolution de carrière et de promotion notamment.

Ainsi notamment, il est rappelé que les salariés à temps partiel sont prioritaires pour accéder à un complément d'horaire ou un emploi à temps plein dans la même entreprise (cette possibilité doit être rappelée lors de la conclusion des contrats de travail). Il en est de même pour les salariés à temps plein qui souhaitent, pour des raisons personnelles, obtenir un emploi à temps partiel.

### **Article 8.2 | Santé et sécurité au travail**

L'amélioration de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels constitue un axe prioritaire de la branche.

À cette fin, et sur la base des données à collecter auprès de la direction des risques professionnels de la CNAM, les signataires décident (et uniquement dans le cas où ces données relatives au code risque de la branche manutention ferroviaire seraient transmises au SAMERA par la CNAM) :

- d'étudier si les indicateurs liés à la sinistralité dans la branche nécessitent la mise en œuvre d'actions correctrices d'éventuelles discriminations ;
- et si besoin, mener une étude qualitative/quantitative sur les risques à l'origine de maladies professionnelles pour les femmes et les hommes.

Au regard des résultats obtenus, les partenaires sociaux décideront de l'opportunité d'ouvrir une négociation afin de définir des éventuels ajustements au niveau de la branche.

### **Article 8.3 | Conditions de travail des femmes enceintes et des parents**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il est rappelé notamment :

- dans le cadre de son obligation d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, l'employeur doit procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peut être exposée la femme enceinte et mettre en place les mesures de prévention nécessaires ;

- la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige ;
- la salariée a droit à des autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Afin de permettre une meilleure implication des femmes et des hommes dans la vie parentale, les signataires rappellent aux entreprises et aux salarié(e)s que « la situation de famille » ne doit pas être source de discrimination notamment dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

## **Article 9 | Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

Dans le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent marquer leur engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail et rappellent les interdictions suivantes :

- « *Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits* » (art. L. 1153-1 du code du travail)<sup>11</sup> ;
- « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » (art. L. 1142-2-1 du code du travail).

À cet égard, l'employeur a l'obligation notamment :

- d'évaluer et de mettre en place des actions pour prévenir ce risque ;
- d'afficher les textes légaux prohibant et sanctionnant ces agissements avec les voies de recours possibles et de les inscrire dans le règlement intérieur ;
- de désigner un référent au sein du comité social et économique (CSE) et, le cas échéant, un référent au sein de l'entreprise pour les structures d'au moins 250 salariés chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés sur ce sujet.

Afin de lutter efficacement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, les entreprises de la branche sont invitées à sensibiliser et mobiliser tous les acteurs de l'entreprise et à professionnaliser les référents « entreprise » et CSE dans ce domaine.

À cet égard, les signataires rappellent que l'obligation d'information des salariés concernant le harcèlement sexuel et les agissements sexistes comporte les informations pratiques suivantes concernant les coordonnées (adresse, numéro de téléphone) des autorités et services compétents :

- du médecin du travail ou du service de prévention et de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;
- du défenseur des droits ;
- du référent désigné par l'employeur (entreprises d'au moins 250 salariés) ;
- du référent désigné par le CSE.

Ils rappellent également que le règlement intérieur de l'entreprise doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

De même, les entreprises doivent élaborer une procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel (art. 3 ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail).

Enfin, les entreprises sont incitées de mettre en œuvre des actions de formation (module d'une demi-journée) en direction du personnel d'encadrement, du référent désigné par le CSE

et/ou des salariés concernant les agissements sexistes et le harcèlement sexuel. Des fiches d'informations synthétiques et pratiques (fournissant des exemples de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes) tirées ou non de ces formations portant notamment sur ce que dit la loi en ces domaines et comment agir pour prévenir ces comportements compléteront dans la mesure du possible ces formations.

#### **Article 10 | *Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés***

L'objet du présent accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 20 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

#### **Article 11 | *Durée et suivi de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, les parties signataires conviennent de fixer à 4 ans la périodicité de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche.

Toutefois, les parties signataires souhaitent organiser un suivi annuel de l'accord par le biais d'un examen au cours d'une CPPNI (celle programmée au plus proche de la date anniversaire du présent accord) qui examinera notamment l'évolution des indicateurs fournis au préambule de cet accord à savoir :

- répartition de l'effectif de la branche par catégorie socioprofessionnelle (CSP) ;
- taux de féminisation des effectifs de la branche ;
- répartition femmes/hommes des effectifs de la branche par CSP ;
- pourcentage de l'effectif total à temps partiel et répartition de cet effectif à temps partiel entre hommes et femmes ;
- écart de rémunération femmes/hommes au global et par CSP ;
- taux d'accès à la formation par sexe.

#### **Article 12 | *Révision. Dénonciation***

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

#### **Article 13 | *Date d'application***

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 20 juin 2023 entre en application au premier jour du mois qui suivra la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

#### **Article 14 | *Dépôt et extension***

Le présent accord du 20 juin 2023 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail, du plein emploi et de

l'insertion, direction générale du travail, dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

*Fait à Paris, le 20 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 2 juin 2023**  
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2350764M

IDCC : 573

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

**CGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coeff.	Minima au 1 <sup>er</sup> octobre 2022	Minima au 1 <sup>er</sup> juin 2023
I	1	1,006	1 679,60	1 756,86
	2	1,006	1 689,67	1 767,40
	3	1,006	1 699,81	1 778,00
II	1	1,006	1 710,01	1 788,67
	2	1,006	1 720,27	1 799,40
	3	1,006	1 730,59	1 810,20
III	1	1,006	1 740,98	1 821,06
	2	1,006	1 751,42	1 831,99
	3	1,006	1 761,93	1 842,98
IV	1	1,006	1 772,50	1 854,04
	2	1,006	1 783,14	1 865,16
	3	1,006	1 793,84	1 876,35

Niveau	Échelon	Coeff.	Minima au 1 <sup>er</sup> octobre 2022	Minima au 1 <sup>er</sup> juin 2023
V	1	1,0375	1 801,22	1 884,07
	2	1,0375	1 868,76	1 954,73
	3	1,0375	1 938,84	2 028,03
VI	1	1,0375	2 011,55	2 104,08
	2	1,0375	2 086,98	2 182,98
	3		2 165,24	2 264,84
VII	1	1,05	27 909,84	28 970,42
	2	1,05	29 305,34	30 418,94
	3	1,1573	30 770,60	31 939,89
VIII	1	1,1	35 610,82	36 964,03
	2	1,1	39 171,90	40 660,43
	3	1,1	43 089,09	44 726,48
IX	1	1,1	47 398,00	49 199,13
	2	1,15	52 137,80	54 119,04
X	1	1,2	59 958,47	62 236,89
	2		71 950,17	74 684,27

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Il est rappelé que, conformément à l'accord sur les classifications du 5 mai 1992 modifié par l'accord du 14 décembre 2010, pour l'application du 2<sup>e</sup> échelon, l'expérience acquise est mesurée par la durée dans l'exercice de la fonction :

- 1 an au niveau I ;
- 2 ans au niveau II ;
- 3 ans au niveau III ;
- 4 ans au niveau IV ;
- 5 ans au niveau V ;
- 6 ans au niveau VI.

La possession d'un diplôme réduit de moitié ces durées :

- si les diplômes pris en considération sont les diplômes de l'État ou reconnus équivalents par l'État ;
- et s'il existe une interaction entre le niveau du diplôme et le niveau de l'emploi.

Il est également rappelé que, dans les conditions prévues par l'avenant cadres, modifié par avenant n° 2 du 2 juillet 2015 à l'accord classifications du 5 mai 1992, la durée de présence au niveau VII ne peut excéder 3 ans.

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

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

## **Article 3 | Dépôt et extension**

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

*Fait à Paris, le 2 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : **1090** | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**  
**(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)**

**Accord paritaire national du 22 juin 2023**  
relatif au RNCSA et au RNQSA pour le second semestre 2023

NOR : ASET2350742M

IDCC : 1090

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

**FNA ;**  
**U2M ;**  
**Mobilians,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**  
**CFE-CGC ;**  
**FGMM CFDT ;**  
**FTM CGT ;**  
**FO métaux,**

d'autre part,

Vu l'article 1-21, *b*, 1 de la convention collective nationale des services de l'automobile ;

Vu l'avenant n° 1 en date du 22 février 2017 à l'accord paritaire national du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA (étendu par arrêté du 12 juin 2027, *JO* du 1<sup>er</sup> juillet 2017), prévoyant notamment en ses articles 1, 2 et 4 que les décisions de création, de modification et de suppression de fiches de qualification sont prises par accord paritaire national négocié et conclu lors de la dernière CPN du semestre ;

Vu l'avenant n° 2 en date du 11 juillet 2017 à l'accord paritaire national du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA (étendu par arrêté du 5 février 2018, *JO* du 16 février 2018) ;

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

Vu les délibérations paritaires n° 1-23 et n° 2-23 du 9 février 2023 relatives aux évolutions des qualifications professionnelles et au calendrier des groupes techniques paritaires (GTP) de l'ANFA pour l'année 2023 ;

Vu la saisine de Mobilians en date du 9 juin 2023 auprès de la présidence et du secrétariat de la commission paritaire nationale tendant à une proposition de création de huit fiches de qualification dédiées aux métiers émergents dans le cadre de la mise à jour semestrielle du RNQSA, afin de tenir compte des besoins et des pratiques actuels des entreprises de la branche, toutes tailles confondues, en termes de recrutement, de parcours professionnels et de gestion de carrières ;

Vu la signature à venir du « Contrat stratégique de filière » pour la période 2023-2027 qui se développera autour de quatre axes prioritaires suivants : la transition écologique, l'innovation et la digitalisation, la souveraineté et les enjeux de compétitivité et le développement des compétences et l'attractivité de la filière ;

Considérant les besoins des entreprises et des salariés de la branche exprimés lors des groupes techniques paritaires de l'ANFA organisés au cours du premier semestre 2023 ;

Considérant le souhait des partenaires sociaux de la branche des services de l'automobile au sein de la commission paritaire nationale de déployer les actions de formation nécessaires au développement de l'emploi et de l'employabilité dans la branche et d'accompagner la transformation des métiers de la branche au regard des enjeux d'aujourd'hui et de demain,

conviennent de ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Mise à jour du RNCSA du 2<sup>nd</sup> semestre 2023**

Le RNCSA du 2<sup>nd</sup> semestre 2023, faisant l'objet d'une mise à jour semestrielle, est ci-annexé.

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

#### **Article 2 | Création d'une fiche de qualification « Préparateur en tôlerie/en carrosserie »**

La fiche intitulée « Préparateur en tôlerie/en carrosserie », ci-annexée, est nouvellement créée au sein du RNQSA.

Les organisations soussignées décident que le préparateur en tôlerie/en carrosserie, exerçant les fonctions mentionnées dans la fiche B.3.1, est positionné à l'échelon 3.

#### **Article 3 | Création de 8 fiches de qualification dédiées aux « métiers émergents »**

Les fiches de qualification suivantes, ci-annexées au présent accord, sont nouvellement créées au sein du RNQSA :

- « Opérateur de maintenance des IRVE » – fiche AAA.6.1 ;
- « Technicien installateur des IRVE » – fiche AAA.9.1 ;
- « Technicien de maintenance des IRVE » – fiche AAA.9.2 ;
- « Coordonnateur de travaux d'installation et de maintenance des IRVE » – fiche AAACI1 ;
- « Opérateur de maintenance de batteries » – fiche A.6.10 ;
- « Technicien de maintenance de batteries » – fiche A.9.10 ;
- « Technicien expert de maintenance de batteries » – fiche A.12.10 ;
- « Technicien démonteur de batteries de véhicules électriques » – fiche H.9.2.

Les organisations soussignées précisent que les quatre premières fiches susmentionnées relèvent d'une nouvelle filière au sein du RNQSA, intitulée « Infrastructures de recharge des véhicules électriques » (IRVE).

Par ailleurs, les organisations soussignées indiquent que les huit fiches dédiées aux métiers émergents feront l'objet, en tant que de besoin et avec le soutien technique de l'ANFA, d'un suivi semestriel dans le cadre de l'actualisation du RNQSA.

#### **Article 4 | *Fiches modifiées du RNQSA***

Les fiches A.3.7, A.3.9, A.6.1, A.6.4, A.9.6, A.12.6, ACI1, ACII5, B.3.2, B.6.1, B.6.2, B.9.1, B.9.2, B.12.1, BCI1, E.3.1, E.6.1, H.6.1, J.3.1, J.6.1, M.6.1, M.9.1, N.6.1, N.9.1, ci-annexées sont modifiées.

#### **Article 5 | *Identification des modifications apportées au RNQSA***

Les modifications des 24 fiches visées à l'article 4 sont repérées en caractères italiques gras dans le corps des fiches.

#### **Article 6 | *Modalités d'application du présent accord***

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent accord paritaire national ne comporte aucune stipulation spécifique aux entreprises de moins 50 salariés, les dispositions qu'il comporte devant être appliquées par toutes les entreprises de la branche, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

#### **Article 7 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes***

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

#### **Article 8 | *Date d'entrée en vigueur***

Conformément à l'avenant n° 2 du 11 juillet 2017 modifiant les articles 5 et 8 de l'accord paritaire national du 15 mai 2007 susvisé, le présent accord paritaire national entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du second semestre 2023.

#### **Article 9 | *Demande d'extension***

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

*Fait à Meudon, le 22 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

## REPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE – 2<sup>e</sup> semestre 2023

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

### SÉRIE 1

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

**CAP** : Maintenance des véhicules

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

**CAP** : Réparation des carrosseries

**CAP** : Carrossier automobile (à partir de la rentrée 2023)  
(Remplace le CAP Réparation des carrosseries)

**CAP** : Peinture en carrosserie

**CAP** : Peintre automobile (à partir de la rentrée 2023)  
(Remplace le CAP Peinture en carrosserie)

**CAP** : Équipier polyvalent du commerce

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

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

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

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

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

**Titre à finalité professionnelle** : Mécanicien cycles (enregistré au RNCP sous le n° 37007)  
(Précédemment : Titre à finalité professionnelle Mécanicien cycles (enregistré au RNCP sous le n° 34346))

**CQP** : Opérateur service rapide

**CQP** : Mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36994)  
(Précédemment : CQP Mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34334))

**CQP** : Mécanicien de maintenance motocycles

**CQP** : Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels

**CQP** : Mécanicien collision

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

**CQP** : Magasinier

**CQP** : Opérateur préparation véhicules

**CQP** : Opérateur station-service

**CQP** : Dépanneur-remorqueur VL

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

**CQP** : Agent de comptoir en location de véhicules  
(Précédemment : CQP Agent d'opérations location)

**CQP** : Agent d'opérations location

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

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

Juillet 2023

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

**CQP** : Débosselleur sans peinture

**CQP** : Agent technique location longue durée

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

## SÉRIE 2

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

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

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

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

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

**Bac professionnel** : Maintenance des véhicules

*Préparé sous statut scolaire*

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

**Bac professionnel** : Réparation des carrosseries

*Préparé sous statut scolaire*

**Bac professionnel** : Carrossier peintre automobile (à partir de la rentrée 2023)

*Préparé sous statut scolaire*

*(Remplace le Bac pro Réparation des carrosseries)*

**Bac professionnel** : Gestion – administration

*Préparé sous statut scolaire*

**Bac professionnel** : Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités (à partir de la rentrée 2023)

*Préparé sous statut scolaire*

*(Remplace le Bac pro Gestion – administration)*

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

*Préparé sous statut scolaire*

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

*Préparé sous statut scolaire*

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

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

**Titre à finalité professionnelle** : Mécanicien automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36887)

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

**CQP** : Démonteur automobile

*(Précédemment : CQP Démonteur automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34347, jusqu'au 16/12/2022)*

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

**CQP** : Démonteur automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34347)

**CQP** : Opérateur spécialiste service rapide

**CQP** : Mécanicien spécialiste motocycles

**CQP** : Tôlier spécialiste

**CQP** : Peintre spécialiste

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

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

Juillet 2023

**CQP : Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels, agricoles et génie civil (enregistré au RNCP sous le n° 37186)**  
(Précédemment : CQP Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels)

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

**CQP :** Dépanneur-remorqueur PL

**CQP :** Mécanicien spécialiste cycles

**CQP :** Rénovateur véhicules d'occasion

**CQP : Agent d'opérations location (enregistré au RNCP sous le numéro 37441)**  
(Précédemment : CQP Agent d'opérations location spécialiste)

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

**CQP :** Vendeur motocycles

**CQP :** Opérateur de stationnement

**CQP : Mécanicien véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n° 37134)**  
(Précédemment : CQP Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels)

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

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

**CQP :** Conseiller en livraison de véhicules

**CQP :** Électricien spécialiste automobile

**CQP :** Opérateur spécialiste station-service

**CQP :** Débosseleur sans peinture spécialiste

**CQP :** Opérateur vitrage spécialiste

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

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

### SÉRIE 3

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

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

**Bac professionnel :** Maintenance des véhicules

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

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

**Bac professionnel :** Réparation des carrosseries

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

**Bac professionnel : Carrossier peintre automobile (à partir de la rentrée 2023)**

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

(Remplace le Bac pro Réparation des carrosseries)

**Bac professionnel :** Gestion – administration

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

**Bac professionnel : Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités (à partir de la rentrée 2023)**

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

(Remplace le Bac pro Gestion – administration)

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

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Juillet 2023

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

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

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

**Titre à finalité professionnelle** : Conseiller technique cycles (enregistré au RNCP sous le n° 36721)  
 (Précédemment : Titre à finalité professionnelle Conseiller technique cycles (enregistré au RNCP sous le n° 34197))

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

**Titre à finalité professionnelle** : Vendeur automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36990) (en sortie de certification)

**CQP** : Technicien après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 37013)  
 (Précédemment : CQP Technicien électricien électronicien automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34321, sous l'intitulé « CQP Technicien après-vente automobile »))

**CQP** : Technicien motocycles (enregistré au RNCP sous le n° 36606)  
 (Précédemment : CQP Technicien confirmé motocycles)

**CQP** : Tôlier confirmé

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

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

**CQP** : Vendeur

**CQP** : Démonteur automobile confirmé

**CQP** : Technicien confirmé mécanique automobile

**CQP** : Contrôleur technique VL (enregistré au RNCP sous le n° 36915)  
 (Précédemment : CQP Contrôleur technique VL (enregistré au RNCP sous le n° 34252))

**CQP** : Contrôleur technique PL

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

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

**CQP** : Technicien garantie après-vente

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

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

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

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

**CQP** : Tôlier véhicules anciens et historiques

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

## SÉRIE 4

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

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

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

Juillet 2023

**Titre à finalité professionnelle** : Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36886)  
(Précédemment : Titre à finalité professionnelle Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34322))

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

**CQP** : Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n° 37071)  
(Précédemment : CQP Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n° 34367))

**CQP** : Technicien expert après-vente motocycles (enregistré au RNCP sous le n° 36605)

**CQP** : Spécialiste garantie après-vente

**CQP** : Contrôleur technique confirmé VL

**CQP** : Contrôleur technique confirmé PL

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

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

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

**CQP** : Conseiller technique expert cycles

### SÉRIE 5

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

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

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

### SÉRIE 6

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

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

**BTS** : Maintenance des véhicules  
- option A : voitures particulières  
- option B : véhicules de transport routier  
- option C : motocycles

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

**BTS** : Gestion de la PME

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

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

**BTS** : Management commercial opérationnel  
(Précédemment : BTS Management des unités commerciales)

**Titre de l'EPCRA** : Commercial en automobile  
(Précédemment en série 3)

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

Juillet 2023



**Titre à finalité professionnelle** : Vendeur automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36990)  
(Précédemment : Titre à finalité professionnelle Vendeur automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34344))

**Titre à finalité professionnelle** : Réceptionnaire après-vente option VL (enregistré au RNCP sous le n° 36885)  
(Précédemment : Titre à finalité professionnelle Réceptionnaire après-vente option VL (enregistré au RNCP sous le n° 35012))

**CQP** : Vendeur confirmé véhicules utilitaires

**CQP** : Vendeur confirmé véhicules industriels

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

**CQP** : Réceptionnaire après-vente du domaine d'activité de la carrosserie-peinture

**CQP** : Chef d'équipe atelier option VL  
(Précédemment : CQP Chef d'équipe atelier (dont option VUI))

**CQP** : Chef d'équipe atelier option VUI  
(Précédemment : CQP Chef d'équipe atelier (dont option VUI))

**CQP** : Chef d'équipe atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture

**CQP** : Chef d'équipe ventes pièces de rechange et accessoires

**CQP** : Chef de secteur vente itinérante pièces de rechange et accessoires

**CQP** : Chef d'équipe préparation livraison

**CQP** : Chef de station-service

**CQP** : Chef d'équipe atelier en démontage recyclage automobile

**CQP** : Chef de centre de contrôle technique VL

**CQP** : Chef de centre de contrôle technique PL

**CQP** : Chef de groupe opérationnel

**CQP** : Responsable d'exploitation de stationnement (enregistré au RNCP sous le n° 35868)

**CQP** : Chef d'équipe motocycles

**CQP** : Agent de maîtrise atelier

**CQP** : Chef d'équipe vitrage ou Chef d'atelier vitrage

**CQP** : Chef d'atelier cycles

## SÉRIE 7

*Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23, dans les conditions fixées par l'article 3B-02 de la Convention collective.*

*Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 7 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 23 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.*

**Titre de l'ESCRA** : Gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile  
(Précédemment en série 6)

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

**CQP** : Attaché commercial automobile

**CQP** : Attaché commercial sociétés

**CQP** : Attaché commercial véhicules utilitaires

Juillet 2023

**CQP** : Attaché commercial véhicules industriels

**CQP** : Gestionnaire d'atelier ou Contremaître d'atelier option VL  
(Précédemment : CQP Gestionnaire d'atelier ou Contremaître d'atelier (dont option VUI))

**CQP** : Gestionnaire d'atelier ou Contremaître d'atelier option VUI  
(Précédemment : CQP Gestionnaire d'atelier ou Contremaître d'atelier (dont option VUI))

**CQP** : Gestionnaire d'atelier ou Contremaître d'atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture

**CQP** : Gestionnaire pièces de rechange et accessoires

**CQP** : Chef d'agence(s) de location

**CQP** : Conseiller commercial location longue durée

**CQP** : Gestionnaire de magasin cycles

## SÉRIE 8

*Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A, dans les conditions fixées par l'article 5-02 de la Convention collective.*

*Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 8 permettent également à leur titulaire d'accéder au niveau I A dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.*

**Licence, ou certification de niveau équivalent** correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du R.N.Q.S.A.).

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

**BUT** : Techniques de commercialisation (depuis la rentrée 2021)

**BUT** : Management de la logistique et des transports  
(Précédemment : BUT Gestion logistique et transport)

**Grade licence** – Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)  
(Précédemment : DCG)

**Titre ingénieur – Ingénieur diplômé du CNAM** : spécialité Mécatronique (parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules)  
(Précédemment : Diplôme d'ingénieur du CNAM - spécialité Mécatronique, parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules)

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

**B.A.D.G.E. ESSCA** : Manager de la distribution et des services automobiles

**Titre visé grade de master de l'ESSCA** : Majeure E-marketing, mobilités, automobile  
(Précédemment : Master de l'ESSCA : Majeure « E-marketing, Mobilités, Automobile »)

**CQP** : Conseiller des ventes automobiles

**CQP** : Conseiller des ventes sociétés

**CQP** : Conseiller des ventes véhicules utilitaires

**CQP** : Conseiller des ventes véhicules industriels

**CQP** : Responsable technique d'atelier véhicules légers (enregistré au RNCP sous le n° 37038)  
(Précédemment : CQP Cadre technique d'atelier option VL)

**CQP : Responsable technique d'atelier véhicules utilitaires et industriels**  
(Précédemment : CQP Cadre technique d'atelier option VUI)

**CQP** : Cadre technique d'atelier option VUI  
(Précédemment : CQP Cadre technique d'atelier (dont option VUI))

**CQP : Responsable technique d'atelier carrosserie-peinture**  
(Précédemment : CQP Cadre technique d'atelier option CP)

**CQP** : Cadre technique d'atelier option CP  
(Précédemment : CQP Cadre technique d'atelier (dont option VUI))

Juillet 2023

**CQP** : Responsable des ventes pièces de rechange et accessoires (enregistré au RNCP sous le n° 37070)  
(Précédemment : CQP Cadre technique pièces de rechange et accessoires)

**CQP** : Chef après-vente option VL  
(Précédemment : CQP Chef après-vente (dont option VUI))

**CQP** : Chef après-vente option VUI  
(Précédemment : CQP Chef après-vente (dont option VUI))

**CQP** : Chef après-vente option CP  
(Précédemment : CQP Chef après-vente (dont option VUI))

**CQP** : Adjoint au chef des ventes

**CQP** : Chef des ventes

**CQP** : Chef des ventes pièces de rechange et accessoires

**CQP** : Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (enregistré au RNCP sous le n° 35279)

**CQP** : Responsable de centre(s) de recyclage automobile

**CQP** : Responsable de station(s)-service

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

**CQP** : Responsable de site des services multimarques de l'après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 37036)  
(Précédemment : CQP Directeur de site des services multimarques de l'après-vente automobile)

**CQP** : *Responsable de magasin cycles*

## SÉRIE 9 : ANCIENNES CERTIFICATIONS

*Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-dessous sont classés selon les modalités de la fiche de qualification correspondant à l'emploi occupé, en fonction de la pratique professionnelle qu'ils ont acquise depuis l'obtention de leur certification.*

### BEPECASER

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

**CQP** : Tôlier ferreur

**CAP** : Vendeur-magasinier en pièces de rechange et équipements automobiles

**CAP** : Employé de vente spécialisé, option C : service à la clientèle

### BAFM

**CQP** : Adjoint au chef après-vente ou Responsable d'atelier option VL  
(Précédemment : CQP Adjoint au chef après-vente ou Responsable d'atelier (dont option VUI))

**CQP** : Adjoint au chef après-vente ou Responsable d'atelier option VUI  
(Précédemment : CQP Adjoint au chef après-vente ou Responsable d'atelier (dont option VUI))

**CQP** : Adjoint au chef après-vente ou Responsable d'atelier option CP  
(Précédemment : CQP Adjoint au chef après-vente ou Responsable d'atelier (dont option VUI))

**Brevet de maîtrise** : Carrossier peintre en carrosserie

**CQP** : Metteur en main de véhicule

**CQP** : Adjoint au chef des ventes pièces de rechange et accessoires ou Responsable de magasin

\*\*\*\*\*

Juillet 2023

## SIGNIFICATION DES SIGLES

**ANFA** : Association Nationale pour la Formation Automobile  
**B.A.D.G.E.** : Bilan d'Aptitude Délivré par les Grandes Écoles  
**BAFM** : Brevet d'aptitude à la formation des moniteurs  
**BEP** : Brevet d'Études Professionnelles  
**BEPECASER** : Brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière. *Le tronc commun du BEPECASER est supprimé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 ; les mentions « groupe lourd » et « deux roues » resteront accessibles jusqu'à fin 2019.*  
**BTS** : Brevet de Technicien Supérieur  
**BUT** : Bachelor Universitaire de Technologie  
**CAP** : Certificat d'Aptitude Professionnelle  
**CCS 1** : Certificat Complémentaire de Spécialisation, qui complète le titre professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules motorisés à deux roues en circulation et hors circulation  
**CCS 2** : Certificat Complémentaire de Spécialisation, qui complète le titre professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules du groupe lourd en circulation et hors circulation  
**CNAM** : Conservatoire National des Arts et Métiers  
**CP** : Carrosserie-Peinture  
**CQP** : Certificat de Qualification Professionnelle  
**DCG** : Diplôme de comptabilité et de gestion  
**DUT** : Diplôme Universitaire de Technologie  
**EPCRA** : École Professionnelle du Commerce des Réseaux Automobiles  
**ESCRA** : École Supérieure du Commerce des Réseaux Automobiles  
**ESSCA** : École Supérieure des Sciences Commerciales d'Angers  
**GNFA** : Groupement National pour la Formation Automobile  
**ISCAM** : Institut Supérieur de la Communication, des Affaires et du Management  
**PL** : Poids Lourds  
**PRA** : Pièces de Rechange et Accessoires  
**RNCP** : Répertoire National des Certifications Professionnelles  
**VL** : Véhicules Légers  
**VUI** : Véhicules Utilitaires et Industriels

## RÉPERTOIRE NATIONAL DES QUALIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2<sup>e</sup> SEMESTRE 2023

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

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

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

### MAINTENANCE

– Mécanicien de maintenance automobile / mécanicien de maintenance VUI / mécanicien de maintenance motocycles .....	A.3.1
– Opérateur service rapide .....	A.3.3
– Opérateur maintenance pneumatiques VI .....	A.3.4
– Mécanicien cycles .....	A.3.5
– Opérateur vitrage .....	<b>A.3.7</b>
– Opérateur de vérification des dispositifs embarqués réglementés sur VUI (Chronotachygraphe, Ethylotest anti-démarrage) / Opérateur de vérification des dispositifs embarqués réglementés sur VL (Ethylotest anti-démarrage judiciaire, taximètre) .....	<b>A.3.9</b>
– Mécanicien spécialiste automobile / mécanicien spécialiste VUI / mécanicien spécialiste motocycles .....	<b>A.6.1</b>
– Électricien spécialiste automobile / électricien spécialiste VUI .....	A.6.2
– Opérateur spécialiste service rapide .....	A.6.3
– Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI .....	<b>A.6.4</b>
– Mécanicien spécialiste cycles .....	A.6.5
– Opérateur vitrage spécialiste .....	A.6.7
– <b>Opérateur de maintenance de batteries de véhicules électriques</b> .....	<b>A.6.10</b>
– Technicien confirmé mécanique automobile / Technicien confirmé mécanique VUI .....	A.9.1
– Technicien électricien électronique automobile / technicien confirmé VUI / technicien confirmé motocycles .....	A.9.2
– Conseiller technique cycles .....	A.9.5
– Technicien garantie après-vente .....	<b>A.9.6</b>
– Opérateur vitrage confirmé .....	A.9.7
– Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques .....	A.9.8
– <b>Technicien de maintenance de batteries de véhicules électriques</b> .....	<b>A.9.10</b>
– Technicien expert après-vente automobile / technicien expert après-vente VUI / technicien expert après-vente motocycles .....	A.12.2
– Conseiller technique expert cycles .....	A.12.5
– Spécialiste garantie après-vente .....	<b>A.12.6</b>
– Technicien expert réparateur de véhicules anciens et historiques .....	A.12.8
– <b>Technicien expert de maintenance de batteries de véhicules électriques</b> .....	<b>A.12.10</b>
– Conseiller client après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles .....	A.20.1
– Agent de maîtrise atelier .....	A.20.2

– Chef d'atelier cycles / chef d'équipe cycles .....	A.20.5
– Chef d'équipe vitrage / chef d'atelier vitrage .....	A.20.7
– Gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier .....	A.23.1
– Gestionnaire de magasin cycles .....	A.23.5
– Cadre technique d'atelier .....	<b>A.C.I.1</b>
– Adjoint au chef après-vente/ responsable d'atelier .....	A.C.II.1
– Responsable de magasin(s) cycles / responsable de site(s) cycles .....	<b>A.C.II.5</b>
– Chef après-vente .....	A.C.III.1

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

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

### INFRASTRUCTURES DE RECHARGE DE VÉHICULES ÉLECTRIQUES

– <b>Opérateur de maintenance des IRVE</b> .....	<b>AAA.6.1</b>
– <b>Technicien installateur des IRVE</b> .....	<b>AAA.9.1</b>
– <b>Technicien de maintenance des IRVE</b> .....	<b>AAA.9.2</b>
– <b>Coordonnateur de travaux d'installation et de maintenance des IRVE</b> .....	<b>AAA.C.I.1</b>

### CARROSSERIE – PEINTURE

– <b>Préparateur en tôlerie/en carrosserie</b> .....	<b>B.3.1</b>
– Préparateur en peinture .....	<b>B.3.2</b>
– Mécanicien collision .....	B.3.3
– Débosseleur sans peinture .....	B.3.4
– Tôlier spécialiste .....	<b>B.6.1</b>
– Peintre spécialiste .....	<b>B.6.2</b>
– Débosseleur sans peinture spécialiste .....	B.6.4
– Tôlier confirmé / Tôlier véhicules anciens et historiques .....	<b>B.9.1</b>
– Peintre confirmé .....	<b>B.9.2</b>
– Carrossier peintre / Tôlier expert véhicules anciens et historiques .....	<b>B.12.1</b>
– Réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atelier .....	B.20.1
– Gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier .....	B.23.1
– Cadre technique d'atelier .....	<b>B.C.I.1</b>
– Adjoint au chef après-vente/ responsable d'atelier .....	B.C.II.1
– Chef après-vente .....	B.C.III.1

Juillet 2023

**VENTE DE VÉHICULES**

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

**PARCOURS CLIENT**

– Conseiller produits .....	CC.6.1
– Téléconseiller VL/VUI .....	CC.6.2
– Conseiller produits confirmé .....	CC.9.1

**VENTE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES**

– Magasinier .....	D.3.1
– Magasinier-vendeur PRA / conseiller de vente PRA / vendeur boutique PRA .....	D.6.1
– Téléconseiller PRA .....	D.6.2
– Magasinier-vendeur confirmé PRA / conseiller de vente confirmé PRA / vendeur boutique / confirmé PRA .....	D.9.1
– Vendeur itinérant PRA .....	D.9.2
– Chef d'équipe ventes PRA / chef de secteur vente itinérante PRA .....	D.20.1
– Gestionnaire PRA .....	D.23.1
– Cadre technique PRA .....	D.C.I.1
– Adjoint au chef des ventes PRA / responsable de magasin .....	D.C.II.1
– Chef des ventes PRA .....	D.C.III.1

**PRÉPARATION / RÉNOVATION DES VÉHICULES**

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

**DÉPANNAGE - REMORQUAGE**

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

**CONTRÔLE TECHNIQUE**

– Contrôleur technique des véhicules .....	G.9.1
– Contrôleur technique confirmé des véhicules .....	G.12.1
– Chef de centre contrôle technique des véhicules .....	G.20.1

**DÉMONTAGE - RECYCLAGE**

– Démonteur automobile .....	H.3.1
– Démonteur automobile spécialiste .....	H.6.1
– Démonteur automobile confirmé .....	H.9.1
– <b>Technicien démonteur de batteries de véhicules électriques</b> .....	<b>H.9.2</b>
– Chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile .....	H.20.1
– Responsable de centre(s) de recyclage automobile .....	H.C.I.1

**STATION SERVICE**

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

**LOCATION DE VÉHICULES**

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

**ÉCOLES DE CONDUITE**

– Enseignant de la conduite automobile .....	K.3.1
– Auxiliaire de gestion des écoles de conduite .....	
– Enseignant de la conduite deux roues / groupe lourd .....	K.6.1
– Coordinateur d'enseignements auto .....	K.6.2
– Formateur du transport routier .....	K.6.3
– Formateur conduite d'engins .....	K.6.4
– Coordinateur d'enseignements moto / Coordinateur d'enseignements groupe lourd .....	K.9.2
– Enseignant de la sécurité routière et de la conduite automobile .....	K.9.5
– Auxiliaire de gestion des écoles de conduite .....	K.9.6
– Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » / Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd » .....	K.12.5
– Formateur d'enseignants .....	K.20.1
– Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite automobile .....	K.20.5
– Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » / Coordinateur d'enseignements de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd » .....	K.20.6
– Formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières .....	K.23.1
– Directeur pédagogique .....	K.C.I.1
– Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite .....	K.C.I.5

**PARKINGS**

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

**SECRÉTARIAT**

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

Juillet 2023

**COMPTABILITÉ**

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

**QUALIFICATIONS GÉNÉRIQUES**

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

## OPÉRATEUR VITRAGE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur vitrage

### 2/ Objet de la qualification :

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

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

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

B - Activités de service :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  - . CQP opérateur vitrage (enregistré au RNCP sous le n° 36223),
  - . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : carrossier réparateur,
  - . CAP réparation des carrosseries,
  - . *CAP carrossier automobile (à partir de la rentrée 2023),*
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Transversale :  
Voir Panorama



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

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

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

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

### 2/ Objet de la qualification :

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

#### Cas des véhicules utilitaires et industriels

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

#### Cas des véhicules légers

- Réalisation des inspections/**vérifications** périodiques et autres interventions sur les appareils numériques embarqués (taximètre, EAD judiciaire).  
 L'ensemble de ces activités est réalisé conformément à la réglementation en vigueur, notamment celles relatives à la sécurité, et dans le cadre des procédures prédéfinies d'un système qualité.

### 3/ Contenu de la qualification :

#### A - Activités techniques réglementées :

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

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

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

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

##### B.1 - Organisation des interventions :

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

##### B.2 - Gestion réglementaire des interventions :

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

#### C - Particularités véhicules industriels et automobiles :

##### Véhicules utilitaires et industriels :

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

##### Véhicules légers :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

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

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

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

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
- Transversale :  
 Voir Panorama

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

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

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

**2/ Objet de la qualification :**

- Réalisation d'activités de maintenance préventive et corrective :  
Cas des VP et motocycles :
  - . des véhicules,Cas des véhicules utilitaires et industriels :
  - . des véhicules et équipements,
- Dans les deux cas, les activités de maintenance citées incluent un diagnostic de premier niveau de complexité.
- Le mécanicien spécialiste peut exercer son activité dans des unités mécaniques, ou spécifiques de maintenance V.O., ou de carrosserie-peinture.

**3/ Contenu de la qualification :**

- A - Activités techniques :
- Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées :
    - . entretien courant et périodique des véhicules,
    - . diagnostic / dépose-pose / contrôle et réglage d'ensembles mécaniques.
  - Réalisation d'interventions incluant un diagnostic de premier niveau de complexité portant sur :
    - . le contrôle / réglage des moteurs thermiques,
    - . les éléments de liaison au sol.
  - Pose d'accessoires sur véhicules.
- B - Organisation et gestion de la maintenance :
- B.1 - Organisation de la maintenance :
- . utilisation de la documentation technique,
  - . agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
  - . application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.
- B.2 - Gestion de la maintenance :
- . établissement de tout document d'atelier utile,
  - . conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.
- C - Particularités véhicules industriels et motocycles :
- Véhicules utilitaires et industriels :
- Maintenance et réparation d'organes / d'équipements,
- Secteur motocycles :
- Assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;
  - Réfection des véhicules d'occasion / réalisation d'essais ;
  - Contrôle de la partie cycles ;
  - Soudage et assemblage d'éléments.

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

- Interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules ;
  - Réalisation d'essais ;
  - Dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VL ou VUI).
- Cas du VUI :
- . pose d'équipements spécifiques (hayons / groupes hydrauliques...),
  - . réalisation ponctuelle d'aménagements spécifiques (incluant les techniques de soudage et d'assemblage).

**5/ Classement :**

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VI ou motocycles selon le cas) :
  - CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - Mention complémentaire au CAP :
    - . réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques,
    - . ou maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements,
    - . ou maintenance des systèmes embarqués de l'automobile,
- Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles (selon le cas), préparé sous statut scolaire,

- Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien(ne) automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile,
- Titre à finalité professionnelle mécanicien automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36887),
- CQP mécanicien spécialiste motocycles,
- ~~• CQP mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels,~~
- CQP **mécanicien véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n°37134),**
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

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

## **OPÉRATEUR SPÉCIALISTE MAINTENANCE PNEUMATIQUES** **VÉHICULES INDUSTRIELS**

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

Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels

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

Réalisation de prestations techniques liées aux pneumatiques, sur matériel PL et/ou agricole et/ou Génie Civil. L'exercice de l'activité est réalisé en centre de service, ainsi que sur site client ou en situation de dépannage extérieur.

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

#### **A - Activités techniques :**

- Réalisation de l'ensemble des interventions liées à la maintenance des pneumatiques : montage / démontage / équilibrage / recreusage / permutations...
- Contrôle des pressions et mise aux normes,
- Contrôle des trains roulants,
- Contrôle des pneumatiques connectés à l'aide des outils d'acquisition et de gestion des données,
- Orientation et évaluation de la valorisation des pneus démontés.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus ainsi que les activités effectuées sur sites clients ou en situation de dépannage extérieur sont réalisées en autonomie, dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles nécessitent l'utilisation d'équipements adaptés. Ces interventions prennent en compte les pneumatiques connectés (TPMS, RFID, ...).

#### **B - Activités de service :**

##### **B.1 - Activités en relation avec l'organisation des interventions :**

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

##### **B.2 - Activités en relation avec la gestion des interventions :**

- . relation clientèle / détection des besoins / conseils d'utilisation,
- . réception / contrôle / stockage des produits et marchandises,
- . établissement de tous documents utiles (fiche d'intervention, bon de travail...).

##### **B.3 - Activités en relation avec la gestion et l'organisation des interventions sur sites clients et en dépannages extérieurs :**

- . préparation des interventions : préparation et changements des pneumatiques / préparation de tous documents utiles...
- . réalisation des interventions dans le respect du cahier des charges ou des préconisations clients,
- . établissement de relevés d'états du parc / rédaction de comptes rendus d'interventions,
- . communication auprès du client : de la nature des interventions à réaliser / du compte rendu des interventions...
- . utilisation des outils de gestion de parc informatisés dans le cadre des pneumatiques connectés.

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

- Réalisations d'opérations relevant de l'entretien courant de véhicules (VL / VUL / motocycles),
- Réglage des trains roulants,
- Interventions pneumatiques sur les engins de manutention.

### **5/ Classement :**

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  - . CAP maintenance des véhicules, option B : véhicules de transport routier, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . ~~CQP opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI,~~
  - . **CQP opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels, agricoles et génie civil (enregistré au RNCP sous le n° 37186),**
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

- Verticale :
  - . technicien confirmé mécanique automobile / technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.1).
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## TECHNICIEN GARANTIE APRÈS-VENTE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Technicien garantie après-vente

### 2/ Objet de la qualification :

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

### 3/ Contenu de la qualification :

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

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

B - Activités d'organisation :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de l'automobile :
  - . Mention complémentaire au CAP (réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques, maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements, maintenance des systèmes embarqués de l'automobile), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - . Bac professionnel maintenance des véhicules automobiles, option A : voitures particulières, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - . Bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - . *Bac professionnel carrossier peintre automobile (à partir de la rentrée 2023), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;*
  - . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  - . CQP technicien garantie après-vente ;
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

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

## SPECIALISTE GARANTIE APRÈS-VENTE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Spécialiste garantie après-vente

### 2/ Objet de la qualification :

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

2.1 - L'ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente, selon les procédures définies.

2.2 - Les activités de contrôle et de suivi de prise en charge des garanties après-vente provenant des réparateurs agréés du secteur.

### 3/ Contenu de la qualification :

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

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

B - Activités d'organisation :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de l'automobile :
  - . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . *Bac professionnel carrossier peintre automobile (à partir de la rentrée 2023), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,*
  - . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . CQP spécialiste garantie après-vente,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

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

## CADRE TECHNIQUE D'ATELIER

### 1/ Dénomination de la qualification :

Cadre technique d'atelier

### 2/ Objet de la qualification :

Le cadre technique d'atelier assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

- Dans les entreprises dont le secteur après-vente est structuré en plusieurs pôles d'activité distincts : il assure la responsabilité d'un ou de plusieurs des pôles après-vente (atelier / service rapide / carrosserie-peinture...),
- Lorsque l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cadre technique contribue au développement commercial de l'après-vente.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à la gestion et à l'organisation après-vente :

- Suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité / participation à la mise en œuvre d'actions correctives,
- Suivi des plans de maintenance des équipements / inventaire de l'outillage
- Proposition de renouvellement des équipements,
- Mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- Établissement, transmission et classement de tous documents internes / comptables,
- Contribution à l'élaboration et au suivi du budget,
- Établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- Traitement des réclamations / contribution à la gestion des litiges,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le cadre technique d'atelier s'assure de l'application des démarches qualité / des méthodes de réparation / des règles d'hygiène et de sécurité à l'atelier / du respect de l'environnement.

B - Activités relatives au management du secteur ou d'un ou des pôle(s) de l'activité après-vente :

- Suivi des objectifs,
- Appui aux collaborateurs de l'activité après-vente,
- Encadrement de collaborateurs : attribution de missions / tutorat de jeunes en formation alternée / participation au recrutement / aux modalités de rémunération, etc.

### 4/ Classement :

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

### 5/ Degrés de progression :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  - . Licence professionnelle : « Organisation, Management des Services de l'Automobile » (OMSA), complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Titre ingénieur – Ingénieur diplômé du CNAM : spécialité Mécatronique (parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules),
  - . CQP responsable technique d'atelier véhicules légers (enregistré au RNCP sous le n° 37038),
  - ~~. CQP cadre technique d'atelier option VUL,~~
  - . **CQP responsable technique d'atelier véhicules utilitaires et industriels,**
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . adjoint au chef après-vente / responsable d'atelier (fiche A.C.II.1),
  - . chef après-vente (fiche A.C.III.1).
- Transversale :
  - . Voir Panorama

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

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

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

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

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

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

- Le responsable de magasin(s) cycles/ responsable de site(s) cycles réalise, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, les activités d'encadrement, de gestion et d'organisation du magasin et/ou de l'atelier de maintenance cycles.

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

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

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

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

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

Le responsable de magasin(s) cycles/ responsable de site(s) cycles s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de commercialisation et/ou de maintenance des cycles, de qualité de service, de droit du travail, d'hygiène et sécurité des biens et des personnes.

B - Activités relatives à l'organisation et à la gestion de la commercialisation des cycles, produits et services cycles :

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

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

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

D - Particularités :

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

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

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

- Organisation fonctionnelle des différents lieux de maintenance cycles.

#### **4/ Classement :**

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

#### **5/ Degrés de progression :**

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

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

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

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

- Verticale :
- Transversale :  
Voir Panorama



## **PRÉPARATEUR EN TôLERIE/EN CARROSSERIE**

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

Préparateur en tôlerie/en carrosserie

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

Réalisation d'interventions portant sur les éléments amovibles des véhicules.

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

A - Activités techniques :

- Dépose et repose d'éléments amovibles (portes, ailes, pare-chocs, sièges et garnitures, ...),
- Réglage et ajustage des éléments amovibles,
- Interventions sur des déformations peu importantes (chocs de parking / impacts, ...).

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :

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

B.2 - Gestion de l'intervention :

- Etablissement de tous documents d'atelier utiles.

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

- Interventions sur éléments de verrouillage mécaniques,
- Remplacement ou réparation de tout vitrage.

### **5/ Classement :**

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la carrosserie :
  - . CAP réparation des carrosseries,
  - . CAP carrossier automobile (à partir de la rentrée 2023),
  - . Titre professionnel du ministère de l'Emploi : Carrossier réparateur,
  - . CQP préparateur en tôlerie/en carrosserie (à créer),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

- Verticale :
  - . Tôlier spécialiste (fiche B.6.1)
  - . Tôlier confirmé (fiche B.9.1)
- Transversale :
  - . Préparateur en peinture (fiche B.3.2)
  - . Mécanicien collision (fiche B.3.3)
  - . Débossleur sans peinture (fiche B.3.4)

Voir Panorama

## PRÉPARATEUR EN PEINTURE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Préparateur en peinture

### 2/ Objet de la qualification :

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

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

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :

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

B.2 - Gestion de l'intervention :

- Établissement de tout document d'atelier utile.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Application peinture des intérieurs.

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la peinture :
  - . CAP peinture en carrosserie,
  - . *CAP peintre automobile (à partir de la rentrée 2023),*
  - . Titre professionnel du ministère de l'Emploi : peintre en carrosserie,
  - . CQP préparateur en peinture,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . peintre spécialiste (fiche B.6.2),
  - . peintre confirmé (fiche B.9.2).
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## TÔLIER SPÉCIALISTE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Tôlier spécialiste

### 2/ Objet de la qualification :

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

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

B - Organisation de l'intervention :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la carrosserie :
  - . CAP réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . *CAP carrossier automobile (à partir de la rentrée 2023), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,*
  - . Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé sous statut scolaire,
  - . Titre professionnel du ministère de l'Emploi : carrossier réparateur,
  - . CQP tôlier spécialiste,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

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

## PEINTRE SPÉCIALISTE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Peintre spécialiste

### 2/ Objet de la qualification :

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

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

B - Organisation de l'intervention :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la peinture :
  - . CAP peinture en carrosserie, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . *CAP peintre automobile (à partir de la rentrée 2023), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,*
  - . Titre professionnel du ministère de l'Emploi : peintre en carrosserie, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé sous statut scolaire,
  - . *Bac professionnel carrossier peintre automobile (à partir de la rentrée 2023), préparé sous statut scolaire,*
  - . CQP peintre spécialiste,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

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

## TÔLIER CONFIRMÉ

### TÔLIER VÉHICULES ANCIENS ET HISTORIQUES

#### 1/ Dénomination de la qualification :

Tôlier confirmé  
Tôlier véhicules anciens et historiques

#### 2/ Objet de la qualification :

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

Le tôlier véhicules anciens et historiques réalise des opérations de rénovation et de reconstruction d'éléments de carrosserie qui requièrent la maîtrise des anciennes technologies et la capacité à identifier des méthodes et outils adaptés.

#### 3/ Contenu de la qualification :

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

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

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

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

##### C - Particularités :

##### C.1 - Mécanique collision :

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

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

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

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

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

#### 5/ Classement :

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

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

##### Pour le tôlier confirmé :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la carrosserie :
  - . Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
  - . **Bac professionnel carrossier peintre automobile (à partir de la rentrée 2023), préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,**
  - . CQP tôlier confirmé,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3)

##### Pour le tôlier véhicules anciens et historiques :

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

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

- Verticale :
  - . carrossier-peintre (fiche B.12.1)
  - . tôlier expert véhicules anciens et historiques (fiche B.12.1)
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## PEINTRE CONFIRMÉ

### 1/ Dénomination de la qualification :

Peintre confirmé

### 2/ Objet de la qualification :

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

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

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :

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

B.2 - Gestion de l'intervention :

- Gestion du stock de produits peinture.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la peinture :
  - . Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
  - . *Bac professionnel carrossier peintre automobile (à partir de la rentrée 2023), préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,*
  - . CQP peintre en carrosserie (enregistré au RNCP sous le n° 36452),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

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

## **CARROSSIER-PEINTRE**

### **TÔLIER EXPERT VÉHICULES ANCIENS ET HISTORIQUES**

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

Carrossier-peintre  
Tôlier expert véhicules anciens et historiques

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### **C - Particularités :**

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

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

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

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

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

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

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

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

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

##### **Pour le carrossier-peintre :**

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la carrosserie-peinture :
  - . Bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . *Bac professionnel carrossier peintre automobile (à partir de la rentrée 2023), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,*
  - . Titre à finalité professionnelle carrossier-peintre (enregistré au RNCP sous le n° 36200),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

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

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

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

## CADRE TECHNIQUE D'ATELIER

### 1/ Dénomination de la qualification :

Cadre technique d'atelier

### 2/ Objet de la qualification :

Le cadre technique d'atelier assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

- Dans les entreprises dont le secteur après-vente est structuré en plusieurs pôles d'activité distincts : il assure la responsabilité d'un ou de plusieurs des pôles après-vente (atelier / service rapide / carrosserie-peinture...),
- Lorsque l'activité après-vente de l'entreprise ne nécessite pas une organisation en pôles distincts, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Le cadre technique contribue au développement commercial de l'après-vente.

Il a sous sa responsabilité un ou plusieurs agents de maîtrise.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à la gestion et à l'organisation après-vente :

- Suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité / participation à la mise en œuvre d'actions correctives,
- Suivi des plans de maintenance des équipements / inventaire de l'outillage,
  - . proposition de renouvellement des équipements,
- Mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- Établissement, transmission et classement de tous documents internes / comptables,
- Contribution à l'élaboration et au suivi du budget,
- Établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- Traitement des réclamations / contribution à la gestion des litiges,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le cadre technique d'atelier s'assure de l'application des démarches qualité / des méthodes de réparation / des règles d'hygiène et de sécurité à l'atelier / du respect de l'environnement.

B - Activités relatives au management du secteur ou d'un ou des pôle(s) de l'activité après-vente :

- Suivi des objectifs,
- Appui aux collaborateurs de l'activité après-vente,
- Encadrement de collaborateurs : attribution de missions / tutorat de jeunes en formation alternée / participation au recrutement / aux modalités de rémunération, etc.

### 4/ Classement :

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

### 5/ Degrés de progression :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  - . Titre ingénieur – Ingénieur diplômé du CNAM : spécialité Mécatronique (parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules),
  - . ~~CQP cadre technique d'atelier option CP,~~
  - . **CQP responsable technique d'atelier carrosserie-peinture,**
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . adjoint au chef après-vente / responsable d'atelier (fiche B.C.II.1),
  - . chef après-vente (fiche B.C.III.1).
- Transversale :
  - . Voir Panorama



## OPÉRATEUR PRÉPARATION VÉHICULES

### 1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur préparation véhicules

### 2/ Objet de la qualification :

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

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

B - Organisation et gestion de l'activité :

B.1 - Organisation de l'activité :

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

B.2 - Gestion de l'activité :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la carrosserie-peinture :
  - . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières, B : véhicules de transport routier ou C : motocycles,
  - . CAP réparation des carrosseries,
  - . *CAP carrossier automobile (à partir de la rentrée 2023),*
  - . CAP peinture en carrosserie,
  - . *CAP peintre automobile (à partir de la rentrée 2023),*
  - . CQP opérateur préparation véhicules,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . rénovateur VO (fiche E.6.1),
  - . conseiller en livraison de véhicules (fiche E.6.2).
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## RÉNOVATEUR VO

### 1/ Dénomination de la qualification :

Rénovateur VO

### 2/ Objet de la qualification :

Mise en œuvre de techniques spécifiques de rénovation esthétique intérieure et extérieure du véhicule, avec traitement des parties souillées, oxydées ou ternies.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Réalisation de l'ensemble des activités concourant à la rénovation des véhicules d'occasion,
  - . application de produits rénovateurs,
  - . raccords de peinture simples (hors utilisation d'un pistolet),
  - . réalisation d'interventions simples de carrosserie et de sellerie (sièges et garnitures...),
  - . réalisation d'opérations d'entretien des véhicules, ne nécessitant pas l'intervention d'un mécanicien,
- Convoyage de véhicules.

B - Organisation et gestion de l'activité :

B.1 - Organisation de l'activité :

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

B.2 - Gestion de l'activité :

- Établissement de tout document d'atelier utile,
- Suivi du stock de produits spécifiques,
- Identification de travaux complémentaires à prévoir sur VO,

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Livraison du véhicule au client,
- Application de peinture au pistolet (si le titulaire de la qualification est détenteur ~~de~~ **d'un CAP peintre du domaine de la peinture automobile**).
- Pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés / réfection et gravage des vitrages...
- Préparation de véhicules neufs / contrôle de l'état des véhicules (utilisation de check-list).

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile ou de la carrosserie-peinture :
  - . CAP maintenance des véhicules, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . CAP réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . **CAP carrossier automobile (à partir de la rentrée 2023), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,**
  - . CAP peinture en carrosserie, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . **CAP peintre automobile (à partir de la rentrée 2023), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,**
  - . CQP rénovateur véhicules d'occasion,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . chef d'équipe préparation-livraison (fiche E.20.1)
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## DÉMONTEUR AUTOMOBILE SPÉCIALISTE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Démonteur automobile spécialiste

### 2/ Objet de la qualification :

Le démonteur automobile spécialiste organise et réalise le démontage du véhicule dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Dépollution / stockage et gestion des produits polluants intégrant éventuellement les fluides frigorigènes (soumis à réglementation),
- Diagnostic des organes du véhicule,
- Identification / démontage et marquage des pièces,
- Contrôle visuel / tri / nettoyage et étiquetage des pièces.

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

B.1 - Organisation de l'intervention :

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

B.2 - Gestion de l'intervention :

- Organisation des parcs d'attente.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation à la vente de P.R., au comptoir à distance,
- Liaison entre le magasin et l'atelier.

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
  - . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, préparé sous statut scolaire,
  - . CQP démonteur automobile (~~enregistré au RNCP sous le n° 34347~~),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . démonteur automobile confirmé (fiche H.9.1)
  - . agent de sécurité qualité en démontage automobile (fiche H.20.1)
- Transversale :
  - Voir Panorama

## AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION

### 1/ Dénomination de la qualification :

Agent d'opérations location

### 2/ Objet de la qualification :

L'agent d'opérations location réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle.

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de service :

Activités concourant à la location de véhicules :

- Accueil de la clientèle (au comptoir / par téléphone...),
- Conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise,
- Vente de produits et services,
- Livraison et reprise des véhicules,
- Facturation / encaissement,
- Vérification du véhicule (départ et retour).

B - Activités de gestion administrative :

- Établissement et suivi des contrats de location,
- Enregistrement / modification ou annulation des réservations,
- Établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables,
- Classement et mise à jour de la documentation professionnelle,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Établissement de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc...).

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes correspondant à l'objet de la qualification :
  - CAP,
  - ~~CQP agent d'opérations location,~~
  - **CQP agent de comptoir en location de véhicules,**
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - agent d'opérations location spécialiste (fiche J.6.1)
  - coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J.17.1)
- Transversale :
  - Voir Panorama

## AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION SPÉCIALISTE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Agent d'opérations location spécialiste

### 2/ Objet de la qualification :

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

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

### 3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de service :

Activités concourant à la location de véhicules :

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

B - Activités de gestion administrative :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, correspondant à l'objet de la qualification :
  - . CAP complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, préparé sous statut scolaire,
  - . ~~CQP agent d'opérations location spécialiste,~~
  - . **CQP agent d'opérations location (enregistré au RNCP sous le numéro 37441),**
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

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

## SECRÉTAIRE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Secrétaire

### 2/ Objet de la qualification :

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

### 3/ Contenu de la qualification :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
  - ~~. Bac professionnel gestion administration préparé sous statut scolaire,~~
  - . *Bac professionnel assistance à la gestion des organisations et de leurs activités (à partir de la rentrée 2023), préparé sous statut scolaire,*
  - . Bac professionnel accueil-relations clients et usagers, préparé sous statut scolaire,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . secrétaire confirmé (fiche M.9.1)
  - . assistant de direction / chef de groupe administratif (fiche M.20.1)
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## SECRÉTAIRE CONFIRMÉ

### 1/ Dénomination de la qualification :

Secrétaire confirmé

### 2/ Objet de la qualification :

Le secrétaire confirmé réalise les opérations administratives et/ou commerciales spécifiques à une partie ou à l'ensemble des secteurs d'activité de l'entreprise.

### 3/ Contenu de la qualification :

- Accueil de la clientèle / des fournisseurs,
- Réalisation d'activités de secrétariat :
  - . tenue de planning / prise de rendez-vous,
  - . frappe de documents / de courriers / enregistrement de données,
  - . classement / archivage,
- Vente de prestations, de produits et accessoires,
- Facturation / encaissement,
- Gestion et suivi d'une partie ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise : après-vente / vente / marketing...,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Enregistrement et traitement d'opérations comptables.

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Établissement des déclarations sociales et fiscales / des fiches de paie,
- Appui aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée.

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
  - ~~. Bac professionnel gestion administration préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,~~
  - . *Bac professionnel assistance à la gestion des organisations et de leurs activités (à partir de la rentrée 2023), préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,*
  - . Bac professionnel accueil-relations clients et usagers, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . assistant de direction / chef de groupe administratif (fiche M.20.1)
- Transversale :
  - . Voir Panorama

## COMPTABLE

### 1/ Dénomination de la qualification :

Comptable

### 2/ Objet de la qualification :

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

### 3/ Contenu de la qualification :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention de la certification suivante, dans le domaine de la comptabilité ou du secrétariat :
  - ~~— Bae professionnel gestion administration, préparé sous statut scolaire,~~
  - . *Bac professionnel assistance à la gestion des organisations et de leurs activités (à partir de la rentrée 2023), préparé sous statut scolaire,*
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . comptable confirmé (fiche N.9.1),
  - . chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1).
- Transversale :
  - Voir Panorama



## COMPTABLE CONFIRMÉ

### 1/ Dénomination de la qualification :

Comptable confirmé

### 2/ Objet de la qualification :

Le comptable confirmé enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.

### 3/ Contenu de la qualification :

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

### 4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Appui aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Préparation du bilan / préparation et suivi du budget,
- Secrétariat (accueil clientèle et fournisseurs / frappe de courriers / classement / gestion de dossiers spécifiques...).

### 5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention de la certification suivante, dans le domaine de la comptabilité :
  - ~~- Bac professionnel gestion administration, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,~~
  - **Bac professionnel assistance à la gestion des organisations et de leurs activités (à partir de la rentrée 2023), préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,**
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

### 7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  - . chef de groupe de comptabilité (fiche N.20.1)
  - . gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1)
- Transversale :  
Voir Panorama

## **OPÉRATEUR DE MAINTENANCE DES INFRASTRUCTURES DE RECHARGE DE VÉHICULES ÉLECTRIQUES (IRVE)**

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

Opérateur de maintenance des infrastructures de recharge de véhicules électriques (IRVE)

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

Le titulaire de la qualification assure le suivi à distance de l'opérationnalité des IRVE en service. A ce titre, il applique les procédures de supervision des IRVE dont il réalise le suivi à l'aide d'outils informatiques. Il collecte les données transmises par les IRVE en service et réalise des interventions à distance le cas échéant.

L'opérateur de maintenance des IRVE intervient selon les procédures définies dans son entreprise, sous la supervision de son supérieur hiérarchique et travaille en lien avec les techniciens de maintenance des IRVE qui opèrent sur les sites « client ».

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

A - Activités relatives à l'exploitation à distance des IRVE :

- Surveillance de l'ouvrage : suivi à distance des rapports de fonctionnement de l'infrastructure de recharge (perte de connexion, messages d'erreurs, gestion de la charge, etc.),
- Contrôle à distance de l'IRVE visant l'exploitation, la sécurité, la collecte de données,
- Réalisation d'actions correctives visant à corriger les défauts identifiés à distance,
- Gestion des accès au service de recharge.

B - Activités relatives à l'assistance à distance de la clientèle bénéficiant du service de recharge :

- Traitement des sollicitations de la clientèle,
- Transmission du matériel permettant l'accès au service de recharge (cartes, badges...),
- Recueil des informations techniques relevées par la clientèle,
- Assistance technique sur les incidents de premier niveau de complexité,
- Prestations de conseil visant à mettre en sécurité la clientèle,
- Identification et traitement des réclamations de premier niveau de la clientèle.

C - Activités relatives à l'exploitation à distance des IRVE :

- Application des réglementations en vigueur relatives à la collecte des données utilisateurs,
- Application des procédures qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise,
- Transmission des données collectées sous la responsabilité de sa hiérarchie,
- Etablissement de tous documents administratifs utiles.

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

- Elles seront définies dans le cadre de l'actualisation semestrielle du RNQSA.

### **5/ Classement :**

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

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

- Soit par obtention de la certification suivante :
  - . CQP opérateur de maintenance des infrastructures de recharge de véhicules électriques (à créer),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

- Verticale :
  - . Technicien installateur d'infrastructures de recharge de véhicules électriques,
  - . Technicien de maintenance des infrastructures de recharge de véhicules électriques.
- Transversale :
  - . Téléconseiller VL/VUI (fiche CC.6.2),
  - . Opérateur de stationnement (fiche L.6.1).

## **TECHNICIEN INSTALLATEUR DES INFRASTRUCTURES DE RECHARGE DE VÉHICULES ÉLECTRIQUES (IRVE)**

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

Technicien installateur des infrastructures de recharge de véhicules électriques (IRVE)

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

Le titulaire de la qualification réalise les opérations d'installation sous tension spécifiques aux infrastructures de recharge de véhicules électriques pour le compte d'un aménageur ou d'un opérateur d'infrastructures de recharge.

Les interventions d'installation des IRVE requièrent, conformément aux normes en vigueur, des qualifications (notamment IRVE P1, IRVE P2, IRVE P3, IRVE MA) et des habilitations spécifiques. Elles peuvent être réalisées sous tension mais dans ce cas, elles doivent l'être en présence de deux intervenants habilités conformément aux normes en vigueur(\*).

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

Le titulaire de la qualification exécute les travaux d'installation électriques et électroniques des IRVE sur site.

A - Activités techniques relatives à l'installation d'une ou plusieurs IRVE (AC ou DC) :

- Collecte d'informations relatives au projet d'installation auprès de son supérieur hiérarchique et du client,
- Mise en sécurité de la zone d'intervention,
- Réalisation des travaux de pose des IRVE,
- Paramétrage / Réinitialisation,
- Vérification de l'intégrité physique interne et externe des IRVE,
- Vérification de l'opérationnalité des systèmes de communication des IRVE,
- Mise en service des IRVE.

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

- L'établissement de diagnostics,
- La mise en œuvre de contrôles, de vérification de la conformité des IRVE en tenant compte de leurs spécificités (AC ou DC),
- Le stockage en sécurité des composants électroniques et électriques,
- L'application des procédures de tri et de traçabilité des composants électroniques et électriques.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance en tenant compte des caractéristiques des infrastructures de recharge (AC ou DC).

B - Activités relatives à l'organisation des projets d'installation des IRVE :

- Application de la réglementation en vigueur relative à l'intervention,
- Application des procédures qualité, de sécurité, des règles d'hygiène, de la réglementation et des normes environnementales en vigueur,
- En relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier, réception / transmission d'informations à caractère technique,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Planification de l'intervention,
- Préparation du matériel et outils nécessaires à l'intervention (EPI/EPC, connecteurs, câbles...),
- Agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- Etablissement de tout document utile.

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

- Elles seront définies dans le cadre de l'actualisation semestrielle du RNQSA.

### **5/ Classement :**

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

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

- Soit par obtention de la certification suivante :
  - . CQP technicien installateur des infrastructures de recharge de véhicules électriques (à créer),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

- Verticale :
  - . Coordonnateur de travaux d'installation et de maintenance des infrastructures de recharge de véhicules électriques (fiche AAA.C.I.1)
- Transversale :
  - . Technicien de maintenance des infrastructures de recharge de véhicules électriques (AAA.9.2)

(\*) Liste des habilitations disponible sur le site de l'ANFA et mise à jour mensuellement.

## **TECHNICIEN DE MAINTENANCE DES INFRASTRUCTURES DE RECHARGE DE VÉHICULES ÉLECTRIQUES (IRVE)**

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

Technicien de maintenance des infrastructures de recharge de véhicules électriques (IRVE)

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

Le titulaire de la qualification réalise les opérations d'entretien et de maintenance préventives et correctives sous tension spécifiques aux IRVE pour le compte d'un aménageur ou d'un opérateur d'infrastructures de recharge.

Les interventions de maintenance des IRVE requièrent, conformément aux normes en vigueur, des qualifications (notamment IRVE P1, IRVE P2, IRVE P3, IRVE MA) et des habilitations spécifiques. Elles peuvent être réalisées sous tension mais dans ce cas, elles doivent l'être en présence de deux intervenants habilités conformément aux normes en vigueur(\*).

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

Le titulaire de la qualification exécute les travaux de maintenance électrique et électronique des IRVE. Le titulaire intervient en relais de l'opérateur de maintenance des IRVE qui le sollicite dès lors que les opérations de maintenance impliquent un déplacement sur site. A ce titre, l'opérateur de maintenance des IRVE met à disposition du technicien l'historique des situations de pannes rencontrées.

#### **A - Activités techniques relatives à l'exploitation des IRVE :**

En amont de l'intervention, le titulaire de la qualification opère le recueil et l'interprétation des données issues :

- du suivi à distance de fonctionnement des IRVE (perte de connexion, messages d'erreurs, gestion de la charge, etc.),
- des actions correctives visant à corriger les défauts identifiés à distance.

#### **- Prestations techniques visant le contrôle sur site de l'intégrité et de l'opérationnalité des IRVE :**

- Mise en sécurité de la zone d'intervention,
- Vérification de l'intégrité physique externe et interne de la borne de recharge (dégradation physique, isolement, oxydation, humidité, ...),
- Vérification de l'état de fonctionnement des composants électroniques et électriques de la borne (prise de terre, connecteurs, câbles...),
- Vérification de l'opérationnalité des systèmes de communication de la borne de recharge,
- Paramétrage, réinitialisation,
- Remplacement, réglages et essais.

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

- L'établissement de diagnostics,
- La mise en œuvre de contrôles, de vérification de la conformité des IRVE en tenant compte de leurs spécificités (AC ou DC),
- Le stockage en sécurité des composants électroniques et électriques,
- L'application des procédures de tri et de traçabilité des composants électroniques et électriques.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance en tenant compte des caractéristiques de l'infrastructures de recharge (AC ou DC).

#### **B - Activités relatives à l'organisation des opérations de maintenance des IRVE :**

- Application de la réglementation en vigueur relative à l'intervention,
- Application des procédures qualité, de sécurité, des règles d'hygiène, de la réglementation et des normes environnementales en vigueur,
- En relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier, réception / transmission d'informations à caractère technique,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Planification de l'intervention,
- Préparation du matériel et outils nécessaires à l'intervention (EPI/EPC, connecteurs, câbles...),
- Agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- Traitement des sollicitations de la clientèle,
- Etablissement de tout document relatif aux interventions menées.

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

- Elles seront définies dans le cadre de l'actualisation semestrielle du RNQSA.

### **5/ Classement :**

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

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

- Soit par obtention de la certification suivante :
  - CQP technicien de maintenance des infrastructures de recharge de véhicules électriques (à créer),
 Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

- Verticale :
  - Coordonnateur de travaux d'installation et de maintenance des infrastructures de recharge de véhicules électriques (AAA.C.I.1)
- Transversale :
  - Technicien d'installation des infrastructures de recharge de véhicules électriques (fiche AAA.9.1)

(\*) Liste des habilitations disponible sur le site de l'ANFA et mise à jour mensuellement.

## **COORDONNATEUR DE TRAVAUX D'INSTALLATION ET DE MAINTENANCE DES INFRASTRUCTURES DE RECHARGE DE VÉHICULES ÉLECTRIQUES (IRVE)**

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

Coordonnateur de travaux d'installation et de maintenance des infrastructures de recharge de véhicules électriques (IRVE)

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

Le titulaire de la qualification assure l'encadrement technique des projets d'installation et de maintenance des IRVE (AC ou DC) dont il a la charge. Il intervient également en tant que référent technique sur les projets impliquant l'exécution de travaux complexes.

Les interventions d'installation et de maintenance des IRVE requièrent, conformément aux normes en vigueur, des qualifications (notamment IRVE P1, IRVE P2, IRVE P3, IRVE MA) et des habilitations spécifiques. Elles peuvent être réalisées sous tension mais dans ce cas, elles doivent l'être en présence de deux intervenants habilités conformément aux normes en vigueur(\*).

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

Le titulaire de la qualification est référent technique des projets d'installation et de maintenance des IRVE dont il a la charge.

A ce titre, il intervient en tant que référent des travaux entre les bureaux d'études, les techniciens d'installation ou de maintenance ou encore pour le compte des responsables d'affaires. Il coordonne l'organisation globale des projets en suivant les moyens mis à disposition (délais, coûts, ressources humaines et matérielles), et s'assure que les équipes d'intervention opèrent selon les règles de sécurité et conformément à la réglementation en vigueur.

Le coordonnateur de travaux d'installation et de maintenance des IRVE peut également intervenir sur les projets complexes d'installation et de maintenance en mettant à disposition ses compétences techniques.

A - Activités techniques en lien avec les projets d'installation et de maintenance des IRVE :

- Prestations techniques relatives aux projets d'installation des IRVE :
  - . Identification des besoins et spécificités des sites clients,
  - . Contribution à l'élaboration technique des projets et réponses aux appels d'offres,
  - . Contribution à l'élaboration et au suivi du budget des projets d'installation,
  - . Suivi des chantiers en cours en relation avec les prestataires, bureaux d'études et responsables d'affaires,
  - . Elaboration et actualisation des tableaux de bord de suivi de l'activité,
  - . Mise en œuvre d'actions correctives dans le cadre du suivi des projets,
  - . Validation des ordres de mission et des rapports d'intervention,
  - . Vérification de la conformité et de la qualité des travaux menés par les équipes d'intervention.
- Prestations techniques relatives aux projets de maintenance des IRVE :
  - . Mise en place des procédures de supervision des IRVE (prestataires, logiciels de supervision...),
  - . Affectation des travaux aux équipes d'intervention,
  - . Appui technique dans les interventions de maintenance de complexes,
  - . Diagnostic des infrastructures disposant de configurations complexes,
  - . Paramétrage / Réinitialisation des infrastructures disposant de configurations complexes,
  - . Validation des ordres de mission et des rapports d'intervention.

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

- L'établissement de diagnostics,
- La mise en œuvre de contrôles, de vérification de la conformité des IRVE en tenant compte de leurs spécificités (AC ou DC),
- La supervision du stockage en sécurité des composants électroniques et électriques,
- La supervision de l'application des procédures de tri et de traçabilité des composants électroniques et électriques.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance en tenant compte des caractéristiques de l'infrastructures de recharge (AC ou DC).

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Prestations relatives à l'organisation des projets d'installation et de maintenance des IRVE :

- Contribution à la mise en œuvre des réglementations en vigueur relatives aux projets de maintenance des IRVE,
- Contribution à la mise en œuvre des procédures qualité, de sécurité, des règles d'hygiène, de la réglementation et des normes environnementales en vigueur,
- Transmission des données collectées aux organismes compétents,
- En relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier, réception / transmission d'informations à caractère technique,
- Suivi des inventaires et commandes de matériels/équipements,
- Proposition de renouvellement de matériels/équipements,
- Planification des interventions et affectations des travaux aux techniciens,

B.2 - Prestations de conseil relatives à l'organisation des projets d'installation et de maintenance et à l'usage des IRVE :

- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- Traitement des réclamations / contribution à la gestion des litiges,
- Sensibilisation de la clientèle aux réglementations relatives à l'usage des IRVE (sécurité, environnement...).

B.3 - Fonction formation technique :

- Réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs intervenant sur les projets d'installation et de maintenance des IRVE,
- Suivi des objectifs des collaborateurs menant les projets d'installation et de maintenance des IRVE,
- Encadrement de collaborateurs : attribution de mission / tutorat de jeunes en formation alternée / participation au recrutement / aux modalités de rémunération, au plan de développement des compétences.

### **4/ Classement :**

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

### **5/ Degrés de progression :**

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

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

- Soit par obtention de la certification suivante :
  - . CQP coordonnateur de travaux d'installation et de maintenance des infrastructures de recharge de véhicules électriques (à créer),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

- Verticale :
  - . Cadre - niveau II ou III, sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise

(\*) Liste des habilitations disponible sur le site de l'ANFA et mise à jour mensuellement.

## **OPÉRATEUR DE MAINTENANCE DE BATTERIES DE VÉHICULES ÉLECTRIQUES**

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

Opérateur de maintenance de batteries de véhicules électriques

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

Le titulaire de la qualification réalise les opérations d'entretien, de contrôle et de remplacement spécifiques aux batteries de véhicules à propulsion électrique partielle ou totale.

Les interventions sur les batteries de véhicules à propulsion électrique partielle ou totale nécessitent des habilitations spécifiques. Elles peuvent être réalisées sous tension mais dans ce cas, elles doivent l'être en présence de deux intervenants habilités conformément aux normes en vigueur(\*).

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

Le titulaire de la qualification intervient sur la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale, dans le cadre de procédures pré-définies. A ce titre, il réalise certaines opérations d'entretien et de maintenance préventive et corrective sur véhicules électriques, hybrides ou à hydrogène, en co-intervention et sous la responsabilité d'un Technicien Expert.

A - Activités techniques relatives à la maintenance des batteries de véhicules à propulsion électrique :

- Prestations relatives aux activités de maintenance préventive et corrective des batteries de véhicules à propulsion électrique totale ou partielle dans le respect des préconisations constructeurs :
  - . Dépose / Repose de la batterie,
  - . Mise en sécurité / Conditionnement / Stockage de la batterie,
  - . Opérations de contrôle et de remplacement sur les composants électroniques et électriques de la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale (modules, capteurs, bloc de jonction, calculateurs...),
  - . Calibrage / Reprogrammation des composants électroniques et électriques de la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale,
  - . Tri des composants électroniques et électriques d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale,
  - . Stockage en sécurité des composants électroniques et électriques d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale.

B - Activités relatives à l'organisation de la maintenance :

- Application des procédures qualité, de sécurité, des règles d'hygiène, de la réglementation et des normes environnementales en vigueur,
- En relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception / transmission d'informations à caractère technique,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- Etablissement de tout document d'atelier utile.

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

- Elles seront définies dans le cadre de l'actualisation semestrielle du RNQSA.

### **5/ Classement :**

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

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

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

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

- Verticale :
  - . Technicien de maintenance de batteries de véhicules électriques (fiche A.9.10)
- Transversale :

(\*) Liste des habilitations disponible sur le site de l'ANFA et mise à jour mensuellement.

## **TECHNICIEN DE MAINTENANCE DE BATTERIES DE VÉHICULES ÉLECTRIQUES**

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

Technicien de maintenance de batteries de véhicules électriques

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

Le titulaire de la qualification réalise les opérations d'entretien et de maintenance préventives et correctives spécifiques aux batteries de véhicules à propulsion électrique partielle ou totale.

Les interventions sur les batteries de véhicules à propulsion électrique partielle ou totale nécessitent des habilitations spécifiques. Elles peuvent être réalisées sous tension mais dans ce cas, elles doivent l'être en présence de deux intervenants habilités conformément aux normes en vigueur(\*).

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

Le titulaire de la qualification intervient sur la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale. A ce titre, il co-réalise l'exécution de travaux de maintenance préventive et corrective sur véhicules électriques, hybrides ou à hydrogène.

A - Activités techniques relatives à la maintenance des batteries de véhicules à propulsion électrique :

- Prestations relatives aux activités de maintenance préventive et corrective des batteries de véhicules à propulsion électrique totale ou partielle dans le respect des préconisations constructeurs :
  - . Vérification de l'intégrité physique de la batterie (étanchéité, dégradation...),
  - . Vérification de la traçabilité de la batterie,
  - . Dépose / Repose de la batterie,
  - . Mise en sécurité / Conditionnement / Stockage de la batterie,
  - . Opérations de contrôle et de remplacement sur les composants électroniques et électriques de la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale (modules, capteurs, bloc de jonction, calculateurs...),
  - . Calibrage / Reprogrammation des composants électroniques et électriques de la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale,
  - . Tri des composants électroniques et électriques d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale,
  - . Stockage en sécurité des composants électroniques et électriques d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale.

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

- l'établissement de diagnostics,
- la mise en œuvre de contrôles et de vérification de l'intégrité de la batterie.

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

B - Activités relatives à l'organisation et la gestion de la maintenance :

B.1 - Prestations relatives à l'organisation de la maintenance :

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

B.2 - Prestations relatives à la gestion de la maintenance :

- Etablissement des devis et des ordres de réparation,
- Etablissement de tout document d'atelier utile.

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

- Elles seront définies dans le cadre de l'actualisation semestrielle du RNQSA.

### **5/ Classement :**

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

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

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

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

- Verticale :
  - . Technicien expert de maintenance de batteries de véhicules électriques (fiche A.12.10)
- Transversale :
  - . Technicien démonteur de batteries de véhicules électriques (H.9.2)

(\*) Liste des habilitations disponible sur le site de l'ANFA et mise à jour mensuellement.



## **TECHNICIEN EXPERT DE MAINTENANCE DE BATTERIES DE VÉHICULES ÉLECTRIQUES**

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

Technicien expert de maintenance de batteries de véhicules électriques

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

Le titulaire de la qualification réalise les opérations d'entretien et de maintenance préventives et correctives spécifiques aux batteries de de véhicules à propulsion électrique partielle ou totale. Dans ce cadre, il est garant de l'application de règles de sécurité sur le poste de travail et maîtrise les protocoles d'intervention spécifiques aux batteries, sur les aspects techniques et organisationnels.

Les interventions sur les batteries de véhicules à propulsion électrique partielle ou totale nécessitent des habilitations spécifiques. Elles peuvent être réalisées sous tension mais dans ce cas, elles doivent l'être en présence de deux intervenants habilités conformément aux normes en vigueur(\*).

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

Le titulaire de la qualification est référent technique dès lors que les opérations de maintenance requièrent une intervention sur la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale. A ce titre, il organise et réalise l'exécution de travaux complexes sur véhicules électriques, hybrides ou à hydrogène.

Le technicien expert de maintenance de véhicules électriques identifie les types d'interventions à mener et les conditions nécessaires à leur réalisation.

A - Activités techniques relatives à la maintenance des batteries de véhicules électriques :

- Prestations relatives aux activités de maintenance préventive et corrective des batteries de véhicules à propulsion électrique totale ou partielle dans le respect des préconisations constructeurs :
  - . Vérification de l'intégrité physique de la batterie (étanchéité, dégradation...),
  - . Vérification de la traçabilité de la batterie,
  - . Dépose / Repose de la batterie,
  - . Mise en sécurité / Conditionnement / Stockage de la batterie,
  - . Opérations de contrôle et de remplacement sur les composants électroniques et électriques de la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale (modules, capteurs, bloc de jonction, calculateurs...),
  - . Calibrage / Reprogrammation des composants électroniques et électriques de la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale,
  - . Tri des composants électroniques et électriques d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale,
  - . Stockage en sécurité des composants électroniques et électriques d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale.

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

- L'établissement de diagnostics,
- La mise en œuvre de contrôles et de vérification de l'intégrité de la batterie.

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

B - Activités relatives à l'organisation et la gestion de la maintenance :

B.1 - Prestations relatives à l'organisation de la maintenance :

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

B.2 - Prestations relatives à la gestion de la maintenance :

- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle (sécurité, pratiques...),
- Etablissement des devis et des ordres de réparation,
- Etablissement de tout document d'atelier utile,
- Participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

B.3 - Prestations relatives à la formation technique des collaborateurs :

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

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

- Elles seront définies dans le cadre de l'actualisation semestrielle du RNQSA.

### **5/ Classement :**

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

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

- Soit par obtention de la certification suivante :
  - . CQP technicien expert de maintenance de batteries de véhicules électriques (à créer),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

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

- Verticale :
  - . Conseiller client après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1),
  - . Agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2),
  - . Gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier (fiche A.23.1).
- Transversale :

(\*) Liste des habilitations disponible sur le site de l'ANFA et mise à jour mensuellement.

## **TECHNICIEN DÉMONTÉUR DE BATTERIES DE VÉHICULES ÉLECTRIQUES**

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

Technicien démonteur de batteries de véhicules électriques

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

Le titulaire de la qualification assure les activités de diagnostic de l'état fonctionnel des batteries sous tension ou hors tension de véhicules à propulsion électrique partielle ou totale, détermine sa destination finale (réemploi, seconde vie ou recyclage), procède au démontage des batteries et de ses composants, dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.

Les interventions sur les batteries de véhicules à propulsion électrique partielle ou totale nécessitent des habilitations spécifiques. Elles peuvent être réalisées sous tension mais dans ce cas, elles doivent l'être en présence de deux intervenants habilités conformément aux normes en vigueur(\*).

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

A - Activités techniques :

Avant la réalisation des interventions, le technicien procède à la prise en charge des véhicules électriques, hybrides ou à hydrogènes sur une zone sécurisée.

A.1 - Diagnostic et qualification de la conformité de la batterie dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité et de l'environnement :

- Vérification de l'intégrité physique de la batterie (étanchéité, dégradation...),
- Mise en sécurité / Conditionnement / Stockage de la batterie,
- Diagnostic de l'état fonctionnel de la batterie (visuel et/ou via un outil de mesure) sous tension ou hors tension,
- Caractérisation et détermination de la destination finale de la batterie.

A.2 - Démontage d'une batterie dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité et de l'environnement :

- Déconnection des modules,
- Dépose de la batterie,
- Mise en sécurité / Conditionnement / Stockage de la batterie selon la réglementation en vigueur,
- Démontage / Tri / Catégorisation / Stockage des composants,
- Marquage / Conditionnement des composants.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :

- Mise en sécurité du véhicule électrique selon la réglementation en vigueur,
- Application des procédures qualité, de sécurité, des règles d'hygiène, de la réglementation et des normes environnementales en vigueur,
- Planification de l'intervention en tenant compte des règles de sécurité relatives au stockage des véhicules électriques,
- Agencement et entretien du poste de travail/ de l'outillage.

B.2 - Gestion de l'activité :

- Mise à jour, classement et utilisation de la documentation technique relative aux batteries et aux véhicules,
- Contrôle des informations administratives et référencement portant sur les véhicules, les batteries et les composants.

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

- Elles seront définies dans le cadre de l'actualisation semestrielle du RNQSA.

### **5/ Classement :**

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9

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

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

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

- Verticale :
  - . Chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile (fiche H.20.1)
- Transversale :
  - . Technicien de maintenance de batteries de véhicules électriques (fiche A.9.10)

(\*) Liste des habilitations disponible sur le site de l'ANFA et mise à jour mensuellement.

Brochure n° 3099 | Convention collective nationale

IDCC : 1424 | **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS  
DE VOYAGEURS**

**Accord du 25 mai 2023**

relatif à l'évolution du salaire national minimum  
et des salaires minima mensuels forfaitisés

NOR : ASET2350789M

IDCC : 1424

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

**UTP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FAT UNSA ;**

**FO UNCP ;**

**CFDT SNTU ;**

**SNRTC CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs sont relatives au salaire national minimal.

L'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, a fixé la valeur du point conventionnel de branche et mis en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de la branche à un niveau supérieur au Smic, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification.

Son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190.

Les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 185 et 190, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient ».

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux décident de revaloriser la valeur du point conventionnel de branche, ainsi que les salaires mensuels forfaitisés, dans les conditions fixées par le présent accord.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Valeur du point conventionnel de branche**

La valeur du point conventionnel de branche est fixée à un montant de 9,42 euros au 1<sup>er</sup> mai 2023.

#### **Article 2 | Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche**

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et des accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 ainsi que celles de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 190 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, au 1<sup>er</sup> mai 2023.

Coefficients forfaitisés	Au 1 <sup>er</sup> mai 2023
Coefficient 145	1 766,31 €
Coefficient 155	1 776,95 €
Coefficient 170	1 783,39 €
Coefficient 175	1 789,83 €
Coefficient 185	1 793,05 €
Coefficient 190	1 798,20 €

#### **Article 3 | Barème du salaire national minimum de branche**

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté applicable au 1<sup>er</sup> mai 2023 est annexé au présent accord, dans le respect des dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

#### **Article 4 | Égalité de rémunération femmes/hommes**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail selon lesquelles « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté visé à l'article 3 est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

#### **Article 5 | Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des réseaux de transports publics urbains de voyageurs. À ce titre, elles indiquent expressément que,

conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 6 | *Entrée en vigueur de l'accord***

Le présent accord est applicable -aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la branche des transports urbains de voyageurs- à compter de sa signature et aux dates prévues aux articles 1<sup>er</sup> à 3 ci-dessus.

#### **Article 7 | *Durée de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 8 | *Publicité et dépôt***

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 25 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Barème du salaire national minimum de branche au 1<sup>er</sup> mai 2023

### Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion

	Coefficients	Moins de 6 mois	Plus de 6 mois	Plus d'1 an	Plus de 3 ans	Plus de 5 ans	Plus de 10 ans	Plus de 15 ans	Plus de 20 ans	Plus de 25 ans
		0 %	3 %	7 %	10 %	12 %	14 %	17 %	20 %	23 %
Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion	145	1 766,31 €	1 819,30 €	1 889,95 €	1 942,94 €	1 978,27 €	2 013,59 €	2 066,58 €	2 119,57 €	2 172,56 €
	155	1 776,95 €	1 830,26 €	1 901,34 €	1 954,65 €	1 990,18 €	2 025,72 €	2 079,03 €	2 132,34 €	2 185,65 €
	170	1 783,39 €	1 836,89 €	1 908,23 €	1 961,73 €	1 997,40 €	2 033,06 €	2 086,57 €	2 140,07 €	2 193,57 €
	175	1 789,83 €	1 843,52 €	1 915,12 €	1 968,81 €	2 004,61 €	2 040,41 €	2 094,10 €	2 147,80 €	2 201,49 €
	185	1 793,05 €	1 846,84 €	1 918,56 €	1 972,36 €	2 008,22 €	2 044,08 €	2 097,87 €	2 151,66 €	2 205,45 €
	190	1 798,20 €	1 852,15 €	1 924,07 €	1 978,02 €	2 013,98 €	2 049,95 €	2 103,89 €	2 157,84 €	2 211,79 €
	200	1 884,00 €	1 940,52 €	2 015,88 €	2 072,40 €	2 110,08 €	2 147,76 €	2 204,28 €	2 260,80 €	2 317,32 €
	205	1 931,10 €	1 989,03 €	2 066,28 €	2 124,21 €	2 162,83 €	2 201,45 €	2 259,39 €	2 317,32 €	2 375,25 €
	210	1 978,20 €	2 037,55 €	2 116,67 €	2 176,02 €	2 215,58 €	2 255,15 €	2 314,49 €	2 373,84 €	2 433,19 €
	220	2 072,40 €	2 134,57 €	2 217,47 €	2 279,64 €	2 321,09 €	2 362,54 €	2 424,71 €	2 486,88 €	2 549,05 €

# **Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur**

		Moins de 6 mois	Plus de 6 mois	Plus d'1 an	Plus de 3 ans	Plus de 5 ans	Plus de 10 ans	Plus de 15 ans	Plus de 20 ans	Plus de 25 ans	Plus de 30 ans
	Coefficients	0 %	3 %	7 %	10 %	12 %	14 %	17 %	20 %	25 %	30 %
Personnel de maîtrise des ateliers, des ser- vices techniques, du mouvement, administra- tif, de gestion, technicien et dessinateur	205	1 931,10 €	1 989,03 €	2 066,28 €	2 124,21 €	2 162,83 €	2 201,45 €	2 259,39 €	2 317,32 €	2 413,88 €	2 510,43 €
	210	1 978,20 €	2 037,55 €	2 116,67 €	2 176,02 €	2 215,58 €	2 255,15 €	2 314,49 €	2 373,84 €	2 472,75 €	2 571,66 €
	220	2 072,40 €	2 134,57 €	2 217,47 €	2 279,64 €	2 321,09 €	2 362,54 €	2 424,71 €	2 486,88 €	2 590,50 €	2 694,12 €
	230	2 166,60 €	2 231,60 €	2 318,26 €	2 383,26 €	2 426,59 €	2 469,92 €	2 534,92 €	2 599,92 €	2 708,25 €	2 816,58 €
	240	2 260,80 €	2 328,62 €	2 419,06 €	2 486,88 €	2 532,10 €	2 577,31 €	2 645,14 €	2 712,96 €	2 826,00 €	2 939,04 €
	250	2 355,00 €	2 425,65 €	2 519,85 €	2 590,50 €	2 637,60 €	2 684,70 €	2 755,35 €	2 826,00 €	2 943,75 €	3 061,50 €
	270	2 543,40 €	2 619,70 €	2 721,44 €	2 797,74 €	2 848,61 €	2 899,48 €	2 975,78 €	3 052,08 €	3 179,25 €	3 306,42 €
	280	2 637,60 €	2 716,73 €	2 822,23 €	2 901,36 €	2 954,11 €	3 006,86 €	3 085,99 €	3 165,12 €	3 297,00 €	3 428,88 €
	300	2 826,00 €	2 910,78 €	3 023,82 €	3 108,60 €	3 165,12 €	3 221,64 €	3 306,42 €	3 391,20 €	3 532,50 €	3 673,80 €
	310	2 920,20 €	3 007,81 €	3 124,61 €	3 212,22 €	3 270,62 €	3 329,03 €	3 416,63 €	3 504,24 €	3 650,25 €	3 796,26 €
	320	3 014,40 €	3 104,83 €	3 225,41 €	3 315,84 €	3 376,13 €	3 436,42 €	3 526,85 €	3 617,28 €	3 768,00 €	3 918,72 €
	340	3 202,80 €	3 298,88 €	3 427,00 €	3 523,08 €	3 587,14 €	3 651,19 €	3 747,28 €	3 843,36 €	4 003,50 €	4 163,64 €
	360	3 391,20 €	3 492,94 €	3 628,58 €	3 730,32 €	3 798,14 €	3 865,97 €	3 967,70 €	4 069,44 €	4 239,00 €	4 408,56 €

## Personnel des ingénieurs et cadres

	Coefficients	À l'embauche
Personnel des ingénieurs et cadres	300	2 826,00 €
	390	3 673,80 €
	430	4 050,60 €
	530	4 992,60 €
	630	5 934,60 €
	690	6 499,80 €



Brochure n° 3050 | Convention collective nationale

IDCC : 1499 | **MIROITERIE**  
**(Transformation et négoce du verre)**

**Accord du 10 mai 2023**  
relatif aux salaires minimaux professionnels (SMP)

NOR : ASET2350731M

IDCC : 1499

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

**FFPV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le Smic a été revalorisé de 4,06 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

Les parties signataires ont réexaminé la grille SMP en vigueur au 1<sup>er</sup> mai 2023 dans la branche de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre.

Les parties signataires ont exprimé leur volonté à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en-dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients.

**Article 1<sup>er</sup> | Nouvelle grille**

Au 1<sup>er</sup> juillet 2023, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définis comme suit :

*(Voir page suivante.)*

(En euros.)

Revalorisation selon AG			Prime d'ancienneté horaire					
Coef.	Salaire minimum conventionnel mensualisé	SMP horaire	3 à 5 ans 3,00 %	6 à 8 ans 6,00 %	9 à 11 ans 9,00 %	12 à 14 ans 12,00 %	> 15 ans 15,00 %	Pourcentage révision
140	1 747,20	11,52	0,3456	0,6912	1,0368	1,3824	1,7280	4,06 %
150	1 752,28	11,55	0,3466	0,6932	1,0398	1,3864	1,7330	4,06 %
160	1 758,18	11,59	0,3478	0,6955	1,0433	1,3911	1,7389	4,06 %
170	1 764,08	11,63	0,3489	0,6979	1,0468	1,3958	1,7447	4,06 %
180	1 769,98	11,67	0,3501	0,7002	1,0503	1,4004	1,7505	4,06 %
200	1 778,64	11,73	0,3518	0,7036	1,0555	1,4073	1,7591	4,06 %
225	1 831,77	12,08	0,3623	0,7247	1,0870	1,4493	1,8116	3,80 %
250	1 900,02	12,53	0,3758	0,7517	1,1275	1,5033	1,8791	3,80 %
275	1 956,75	12,90	0,3870	0,7741	1,1611	1,5482	1,9352	3,80 %
300	2 089,08	13,77	0,4132	0,8265	1,2397	1,6529	2,0661	3,80 %
330	2 243,36	14,79	0,4437	0,8875	1,3312	1,7750	2,2187	3,80 %
370	2 446,00	16,13						3,80 %
410	2 656,79	17,52						3,80 %
460	2 920,64	19,26						3,80 %
550	3 398,93	22,41						3,80 %
660	3 987,24	26,29						3,80 %
880	5 171,10	34,10						3,80 %

## **Article 2 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale (IDCC 1499). Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

## **Article 3 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

## **Article 4 | Valeur normative de l'accord**

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

## **Article 5 | Révision. Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 10 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3238 | Convention collective nationale

IDCC : **1558** | **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

---

---

Brochure n° 3035 | Convention collective nationale

IDCC : **1800** | **CÉRAMIQUE D'ART**

---

### **Accord du 5 mai 2023**

relatif au régime de remboursement des frais de santé

NOR : ASET2350785M

IDCC : 1558, 1800

---

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

**CICF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNTVC CGT ;**

**CFDT FNCB ;**

**CFE-CGC chimie ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux représentatifs signataires affirment leur résolution commune de définir, pour la branche, les moyens d'une protection sociale complémentaire qui atténue, pour les salariés, les conséquences pécuniaires des aléas de la vie.

Les signataires ont ainsi négocié la mise en place d'un socle de garanties en termes de remboursements des frais médicaux.

Le présent accord porte sur le régime de remboursement des frais médicaux.

Les parties ont souhaité instaurer un socle minimal de garanties de branche et permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ces garanties auprès d'un organisme assureur recommandé.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront, si elles le souhaitent, en adapter ses dispositions, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, à condition d'assurer des garanties globalement au moins équivalentes.

Par ailleurs, les parties s'accordent sur le fait que ces dispositions doivent être prises dans leur ensemble lorsqu'il s'agit d'analyser et de comparer les dispositifs existants au sein des entreprises. Les parties considèrent ainsi que prendre une garantie isolément ne pourrait suffire à une analyse quant à la notion d'au moins équivalente.

## **1. Dispositions générales**

### **1.1. Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective des industries céramiques (IDCC 1558) et de la convention collective de la céramique d'art (IDCC 1800).

### **1.2. Date d'effet**

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

### **1.3. Mise en œuvre dans les entreprises**

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord relevant du champ d'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, présentent un caractère impératif.

Les entreprises peuvent mettre en œuvre le régime institué par le présent accord souscrivant un contrat auprès de l'organisme assureur recommandé ou de l'organisme assureur de leur choix.

Les entreprises disposant de leur propre régime de remboursement des frais médicaux antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront le maintenir à la condition que les garanties offertes par ledit contrat soient globalement au moins équivalentes à celles définies dans le présent accord. À défaut, elles devront le mettre en conformité avec ces garanties dans un délai d'un an après la date d'effet du présent accord.

Les parties s'accordent sur le fait que les dispositions de l'accord doivent être prises dans leur ensemble lorsqu'il s'agit d'analyser et de comparer les dispositifs existants au sein des entreprises. Les parties considèrent ainsi que prendre une garantie isolément ne pourrait suffire à une analyse quant à la notion d'au moins équivalente.

Les entreprises peuvent améliorer les garanties définies dans le présent accord en instituant leur propre régime dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

### **1.4. Suivi et rendez-vous**

L'application du présent accord sera suivi par la CPPNIC qui se réunira à cet effet 1 fois par an avant la fin de l'année. L'assureur recommandé devra apporter tous les éléments nécessaires à ce suivi aux membres de la CPPNIC.

En cas d'évolution législative, la CPPNIC se réserve le droit de se réunir plus d'une fois par an.

## **1.5. Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, l'exposition des salariés aux risques concernés est indifférente de la taille de l'entreprise.

## **1.6. Durée, révision et dénonciation**

Le présent accord s'applique pour une durée indéterminée.

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

## **1.7. Dépôt. Extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes, dans les conditions légales et réglementaires.

# **2. Caractéristiques des garanties collectives de remboursement des frais de santé**

## **2.1. Bénéficiaires**

### **2.1.1. Principes**

L'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, sans condition d'ancienneté, est couvert à titre obligatoire par les garanties collectives qu'il définit.

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu :

- à une indemnisation sous la forme d'un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ;
- au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.) ;
- ou à un revenu de remplacement versé par l'employeur, la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice des garanties pour le salarié concerné : l'employeur maintiendra le paiement de la part patronale de cotisations et précomptera, sur la rémunération maintenue ou l'indemnisation, la part de cotisations à la charge du salarié.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, les garanties seront suspendues.

### **2.1.2. Dispenses d'adhésion**

Par dérogation au caractère obligatoire de l'adhésion, les salariés peuvent demander à être dispensés d'adhésion dans les conditions prévues à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Les entreprises peuvent en outre permettre à leurs salariés de demander à être dispensés d'adhésion dans les cas visés à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale : elles devront pour se faire le prévoir dans leur acte de mise en place institué dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

### 2.1.3. Couverture des ayants droit

Les garanties mises en œuvre en application du présent accord couvrent à titre obligatoire le salarié et ses enfants à charge. Le salarié pourra demander l'extension de ces garanties à son conjoint moyennant une cotisation complémentaire à sa charge.

Les entreprises peuvent choisir de couvrir l'ensemble des ayants droit des salariés à titre obligatoire dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

## 2.2. Garanties

Les garanties mises en œuvre dans le cadre du présent accord sont définies en annexe du présent accord.

Les garanties définies en annexe constituent le « socle minimal de garanties de branche ».

Il est précisé que les garanties de bases obligatoires sont définies en conformité avec le cahier des charges des contrats responsables en vigueur et évolueront automatiquement pour suivre les éventuelles modifications de ce cahier des charges.

Lorsque l'entreprise met en œuvre le régime de branche auprès de l'organisme assureur recommandé les salariés peuvent améliorer le niveau des garanties en souscrivant l'option proposée par cet organisme et qui est décrite en annexe du présent accord ; le financement de ces garanties optionnelles dans ce cadre est entièrement à la charge du salarié.

Les entreprises peuvent également améliorer le niveau des garanties obligatoires, notamment en rendant obligatoires les garanties prévues dans le cadre de l'option proposée par l'organisme assureur recommandé et décrite en annexe du présent accord : il appartiendra aux entreprises de formaliser les garanties améliorées dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

## 2.3. Cotisations

Les garanties de socle minimale visées à l'article précédent sont financées par une cotisation mensuelle égale à 2,06 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) pour le régime général et de 1,44 % du PMSS pour le régime Alsace-Moselle.

Le niveau des garanties optionnelles est accordé en contrepartie d'une cotisation additionnelle de + 0,68 % PMSS.

La couverture facultative du conjoint est accordée en contrepartie d'une cotisation additionnelle à la charge du salarié de + 1,65 % du PMSS (+ 1,16 % pour le régime Alsace-Moselle) pour le régime socle et + 0,49 % pour la partie optionnelle.

Enfin, si l'employeur souhaite souscrire au niveau optionnel pour l'ensemble de ses salariés, le niveau de cotisation « socle + option » est alors revu à 2,70 % du PMSS (2,08 % pour le régime Alsace-Moselle). Le niveau de cotisation de l'adhésion facultative du conjoint est alors revu à + 2,10 % du PMSS (+ 1,61 % pour le régime Alsace-Moselle).

Le financement du niveau des garanties obligatoires est pris en charge par l'employeur à hauteur de 50 % de la cotisation. Les couvertures retenues de manière facultative par le salarié sont à sa charge.

Les entreprises peuvent améliorer la part de financement par l'employeur de ces garanties de base obligatoires dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et dans le respect des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

## 2.4. Portabilité des garanties de remboursement des frais médicaux

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les anciens salariés dont les droits à cou-

verture complémentaire ont été ouverts dans l'entreprise bénéficieront du maintien des garanties de la couverture complémentaire de remboursement des frais médicaux en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

## **2.5. Information des salariés**

En leur qualité de souscriptrice, les entreprises remettent à chaque salarié et à chaque nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, exposant les garanties et leurs modalités d'application.

## **3. Degré élevé de solidarité**

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité prenant la forme :

- d'une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- du financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- de la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment, à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ; à titre collectif, des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) détermine les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

Les entreprises sont tenues d'affecter au moins 2 % de leur cotisation HT au régime de remboursement des frais médicaux, au financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité, dans la limite des fonds disponibles.

## **4. Organisme assureur recommandé**

Les signataires ont souhaité recommander, dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur suivant : mutuelle mieux-être (Groupe PRO-BTP), mutuelle régie par le code de la mutualité dont le siège social est situé 171, avenue Ledru-Rollin, 75011 Paris.

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord pourra obtenir auprès de cet organisme la couverture des garanties définies ci-dessus. Les entreprises pourront également mettre en œuvre, à titre obligatoire ou facultatif les garanties optionnelles proposées par cet organisme (la mise en œuvre à titre obligatoire de ces garanties devant être formalisées au niveau de l'entreprise dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale).

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.



À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

*Fait à Paris, le 5 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Garanties : base conventionnelle obligatoire et option

*Les remboursements indiqués s'entendent y compris remboursement de la Sécurité sociale dans la limite des frais engagés*

	Base Conventionnelle	Option (y compris la base conventionnelle)
<b>FRAIS MÉDICAUX COURANTS</b>		
Consultations, visites, consultations en ligne généralistes - Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée - Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% BR 100% BR	150% BR 130% BR
Consultations, visites, consultations en ligne spécialistes / neuropsychiatres - Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée - Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	200% BR 180% BR	300 % BR 200 % BR
Actes de spécialistes - Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée - Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	200% BR 180% BR	300 % BR 200 % BR
Actes d'imagerie médicale - Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée - Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	150% BR 130% BR	250% BR 200% BR
Auxiliaires médicaux (infirmières, masseurs, orthophonistes...)	100% BR	100% BR
Analyses et examens de laboratoire	100% BR	200% BR
Orthopédie - Prothèses (sauf dentaires et auditives)	150% BR	250% BR
Médecine douce (ostéopathe, chiropractie, acupuncture, etc...) – Par séance (avec une limite de séance par an)	30 € / bénéficiaire / séance dans la limite de 6 séances par an	40 € / bénéficiaire / séance dans la limite de 7 séances par an
<b>AIDE AUDITIVE</b>		
Renouvellement par appareil tous les 4 ans		
ÉQUIPEMENT « 100 % SANTÉ » - Classe I	Sans reste à payer	Sans reste à payer
ÉQUIPEMENT AUTRE QUE « 100 % SANTÉ » - Classe II	200% BR	1 700 €
Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale		
Accessoires et fournitures	100% BR	200% BR
<b>MÉDICAMENTS</b>		
Médicaments à service médical rendu majeur ou totalement remboursés par la Sécurité Sociale	100% BR	100% BR
Médicaments à service médical rendu modéré ou faible remboursés par la Sécurité Sociale	100% BR	100% BR
<b>HOSPITALISATION CHIRURGICALE ET MÉDICALE – Y compris la maternité</b>		
Frais de séjour en établissement public	200% BR	250% BR
Frais de séjour en établissement privé	200% BR	250% BR
Actes d'obstétriques, de chirurgie, d'anesthésie - Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée - Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	200% BR 180% BR	300 % BR 200 % BR
Forfait hospitalier et Forfait Patient Urgences	100% FR	100% FR
Frais de transport sanitaire - ambulance, taxis conventionnés hors SMUR	100% BR	100% BR
Chambre particulière – Par jour	70 € / jour	90 € / jour
Lit d'accompagnant – Par jour	30 € / jour	45 € / jour

DENTAIRE	
SOINS ET PROTHÈSES « 100% SANTÉ »	
ACTES HORS « 100% SANTÉ »	
Soins dentaires (soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie, inlays/onlays)	
Prothèses dentaires à tarifs libres ou modérés remboursées par la Sécurité Sociale (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	
Implantologie	
Orthodontie remboursée par la Sécurité Sociale	
Orthodontie non remboursée par la Sécurité Sociale	
OPTIQUE	
ÉQUIPEMENT « 100 % SANTÉ » - Classe A	
ÉQUIPEMENT AUTRE QUE « 100 % SANTÉ » - Classe B (Monture + 2 verres tous les 2 ans par bénéficiaire)	
1 verre simple	
1 verre complexe	
1 verre très complexe	
Monture	
Lentilles remboursées par la Sécurité Sociale (y compris les jetables) - Forfait annuel par œil	
Lentilles non remboursées par la Sécurité Sociale (y compris les jetables) - Forfait annuel par œil	
Chirurgie des troubles de la vision - Forfait annuel	

Sans reste à payer	Sans reste à payer
100% BR	150% BR
300% BR	400% BR
-	500 € / an
300% BR	400% BR
-	500 € / an

Sans reste à payer	Sans reste à payer
90 €	150 €
200 €	300 €
300 €	350 €
100 €	100 €
150% BR	250% BR
60 € / œil / an	100 € / œil / an
-	600 € / an

---

Brochure n° 3238 | Convention collective nationale

IDCC : **1558** | **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

---

---

Brochure n° 3035 | Convention collective nationale

IDCC : **1800** | **CÉRAMIQUE D'ART**

---

**Accord du 5 mai 2023**  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2350786M

IDCC : 1558, 1800

---

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

**CICF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNTVC CGT ;**

**CFDT FNCB ;**

**CFE-CGC chimie ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux représentatifs signataires affirment leur volonté commune de définir, pour la branche, les moyens d'une protection sociale complémentaire qui atténue, pour les salariés, les conséquences pécuniaires des aléas de la vie.

Les signataires ont ainsi négocié la mise en place de garanties de protection sociale présentant un degré élevé de solidarité couvrant, les risques décès, invalidité, incapacité.

Le présent accord porte sur le régime de prévoyance « décès, invalidité, incapacité ».

Les parties ont souhaité instaurer un socle minimal de garanties de branche et permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ces garanties auprès d'un ou plusieurs organismes assureurs recommandés.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront, si elles le souhaitent, en adapter ses dispositions, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, à condition d'assurer des garanties globalement au moins équivalentes.

Par ailleurs, les parties s'accordent sur le fait que ces dispositions doivent être prises dans leur ensemble lorsqu'il s'agit d'analyser et de comparer les dispositifs existants au sein des entreprises. Les parties considèrent ainsi que prendre une garantie isolément ne pourrait suffire à une analyse quant à la notion d'au moins équivalente.

Le présent accord annule et remplace les articles O20 et E21 de la conventions collectives des industries céramiques de France et les mêmes articles de la convention collectives de la céramique d'art.

## **1. Dispositions générales**

### **1.1. Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective des industries céramiques (IDCC 1558) et de la convention collective de la céramique d'art (IDCC 1800).

### **1.2. Date d'effet**

Le présent accord prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

### **1.3. Mise en œuvre dans les entreprises**

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord relevant du champ d'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, présentent un caractère impératif.

Les entreprises doivent mettre en œuvre le régime institué par le présent accord souscrivant un contrat auprès de l'un des organismes assureurs recommandés ou de l'organisme assureur de leur choix.

Les entreprises disposant de leur propre régime de prévoyance antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront le maintenir à la condition que les garanties offertes par ledit contrat soient au moins globalement équivalentes à celles définies dans le présent accord.

À défaut, elles devront le mettre en conformité avec ces garanties dans un délai d'un an après la date d'effet du présent accord.

Les parties s'accordent sur le fait que les dispositions de l'accord doivent être prises dans leur ensemble lorsqu'il s'agit d'analyser et de comparer les dispositifs existants au sein des entreprises. Les parties considèrent ainsi que prendre une garantie isolément ne pourrait suffire à une analyse quant à la notion d'au moins équivalente.

Les entreprises peuvent améliorer les garanties définies dans le présent accord en instituant leur propre régime dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

### **1.4. Suivi et rendez-vous**

L'application du présent accord sera suivi par la CPPNIC qui se réunira à cet effet 1 fois par an avant la fin de l'année. L'assureur recommandé devra apporter tous les éléments nécessaires à

ce suivi aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

En cas d'évolution législative, la CPPNIC se réserve le droit de se réunir plus d'une fois par an.

### **1.5. Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, l'exposition des salariés aux risques concernés est indifférente de la taille de l'entreprise.

### **1.6. Durée, révision et dénonciation**

Le présent accord s'applique pour une durée indéterminée.

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

### **1.7. Dépôt. Extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes, dans les conditions légales et réglementaires.

## **2. Caractéristiques des garanties collectives de prévoyance**

### **2.1. Bénéficiaires**

L'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, sans condition d'ancienneté, est couvert à titre obligatoire par les garanties collectives qu'il définit.

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu :

- à une indemnisation sous la forme d'un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ;
- au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.) ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

La suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice des garanties pour le salarié concerné. L'employeur maintiendra le paiement de la part patronale de cotisations et précomptera, sur la rémunération maintenue ou l'indemnisation, la part de cotisations à la charge du salarié.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, les garanties seront suspendues.

### **2.2. Garanties**

Les garanties mises en œuvre dans le cadre du présent accord sont définies en annexe du présent accord. Elles couvrent :

- le décès du salarié ;
- les arrêts de travail du salarié pour accident ou maladie, indemnisés par la sécurité sociale ;

- l’invalidité du salarié ou l’incapacité permanente du salarié faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle donnant lieu au versement d’une rente par la sécurité sociale.

Ces garanties sont définies par rapport à un « salaire de référence » qui correspond au salaire annuel brut, limité à la tranche 2, perçu au cours des douze mois civils précédant le sinistre.

Les niveaux des garanties tels définis en annexe correspondent à leurs montants bruts.

Les garanties définies en annexe constituent les « garanties de base obligatoires ».

Les entreprises peuvent améliorer le niveau des garanties obligatoires, notamment en rendant obligatoires les garanties prévues dans le cadre des options proposées par les organismes assureurs recommandés et décrites en annexe du présent accord : il appartiendra aux entreprises de formaliser les garanties améliorées dans les conditions de l’article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

### **2.3. Cotisations**

Les garanties de base conventionnelle sont financées en contrepartie d’un taux de cotisation est de 1,63 % sur la tranche 1 des salaires et de 2,18 % sur la tranche 2 des salaires, pris en charge par l’employeur à hauteur de 60 % de la cotisation.

En tout état de cause, la participation de l’employeur doit être fixée dans le respect des dispositions de l’article 1<sup>er</sup> de l’accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (1,50 % tranche 1).

Le niveau des garanties complémentaires visées à l’article précédent et pouvant être retenues par l’entreprise sont accordées en contrepartie des cotisations additionnelles suivantes :

- option capital décès : + 0.30 % des tranches 1 et 2 des salaires ;
- option rente éducation : + 0.03 % des tranches 1 et 2 des salaires ;
- option rente de conjoint : + 0.35 % des tranches 1 et 2 des salaires.

Le financement des garanties de base obligatoires est pris en charge par l’employeur à hauteur de 60 % de la cotisation. Dans la mesure où l’entreprise fait le choix de retenir une ou plusieurs garanties complémentaires, cette dernière prend également à sa charge 60 % de la cotisation de ces options.

Les entreprises peuvent améliorer la part de financement par l’employeur de ces garanties obligatoires dans les conditions de l’article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

### **2.4. Sort des prestations en cas de changement d’organisme assureur**

Conformément à l’article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d’assureur, les rentes en cours de service à cette date, continueront à être revalorisées. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d’effet de la résiliation du contrat d’assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l’organisme assureur qui a fait l’objet d’une résiliation.

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d’organisme assureur.

### **2.5. Portabilité des garanties de la couverture complémentaire « incapacité-invalidité-décès »**

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d’assurance chômage, les anciens salariés dont les droits à cou-

verture complémentaire ont été ouverts dans l'entreprise bénéficieront du maintien des garanties de la couverture complémentaire prévoyance « décès, invalidité, incapacité » en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

## **2.6. Information des salariés**

En leur qualité de souscriptrice, les entreprises remettent à chaque salarié et à chaque nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, exposant les garanties et leurs modalités d'application.

## **3. Degré élevé de solidarité**

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent accord institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité prenant la forme :

- d'une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au *b* du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- du financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- de la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment, à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ; à titre collectif, des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) détermine les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

Les entreprises sont tenues d'affecter au moins 2 % de leur cotisation HT au régime de prévoyance « décès, invalidité, incapacité », au financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité, dans la limite des fonds disponibles.

## **4. Organisme assureur recommandé**

Les signataires ont souhaité recommander, dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur suivant : mutuelle mieux-être (Groupe PRO-BTP), mutuelle régie par le code de la mutualité dont le siège social est situé 171, avenue Ledru-Rollin, 75011 Paris.

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord pourra obtenir auprès de cet organisme la couverture des garanties définies ci-dessus.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.



À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

*Fait à Paris, le 5 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Socle minimal de garanties de branche

	Base conventionnelle
<b>Garanties décès</b>	
<b>Capital versé en cas de décès (toutes causes)</b>	
Tout assuré	145% du salaire de référence
<b>Invalidité Absolue et Définitive</b>	
Versement du capital décès toutes causes par anticipation	100% du capital décès toutes causes
<b>Double effet</b>	
Décès simultané ou postérieur du conjoint	100% du capital décès toutes causes
<b>Frais d'obsèques</b>	
Décès du participant	200% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
<b>Rente éducation</b>	
Jusqu'à 12 ans	8% du salaire de référence
12 à 18 ans	12% du salaire de référence
18 à 26 (si poursuite d'études)	15% du salaire de référence
Viagère si enfant invalide	oui
<b>Garanties Arrêt de travail</b>	
<b>Incapacité de travail</b>	
Franchise	
Ancienneté >1 an	en relais et complément des obligations de maintien de salaire
Ancienneté <1 an	90 jours continus
Prestations (y compris prestations de la Sécurité Sociale)	80% du salaire de référence
<b>Invalidité</b>	
1ère catégorie de la Sécurité Sociale (ou Incapacité Permanente Professionnelle comprise entre 33% et 66%) *	48% du salaire de référence
2nd ou 3ème catégorie de la Sécurité Sociale (ou l'équivalent d'un taux d'Incapacité Permanente Professionnelle >= 66%) *	80% du salaire de référence

\* Y compris les prestations versées par la Sécurité sociale et de tout autre revenu d'activité éventuel.

En tout état de cause, le cumul de tout revenu éventuel, des prestations servies par la Sécurité sociale et de la rente d'invalidité servie au titre du présent régime de prévoyance ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100% du salaire net de référence.

## Annexe 2 Garanties optionnelles

### 1. Option 1 : capital décès

Les garanties ci-dessous s'entendent y compris la base obligatoire et visent à améliorer celle-ci.

Option capital décès (y compris la base conventionnelle)	
<b>Garanties décès</b>	
<b>Capital versé en cas de décès (toutes causes)</b>	
Tout assuré	300% du salaire de référence
<b>Invalidité Absolue et Définitive</b>	
Versement du capital décès toutes causes par anticipation	100% du capital décès toutes causes
<b>Double effet</b>	
Décès simultané ou postérieur du conjoint	100% du capital décès toutes causes

### 2. Option 2 : rente éducation

Les garanties ci-dessous s'entendent y compris la base obligatoire et visent à améliorer celle-ci.

Option rente éducation (y compris la base conventionnelle)	
<b>Garanties rente éducation</b>	
<b>Rente éducation</b>	
Jusqu'à 12 ans	10% du salaire de référence
12 à 18 ans	15% du salaire de référence
18 à 26 (si poursuite d'études)	20% du salaire de référence
Viagère si enfant invalide	oui

### 3. Option 3 : rente de conjoint

Les garanties ci-dessous visent à la mise en place d'une garantie rente de conjoint.

Option rente de conjoint	
<b>Rente de conjoint</b>	
Rente viagère	$0.50\% * (65-x)$ , $x$ = âge au décès
Rente temporaire	$0.25\% * (x-20)$ - jusqu'à pension réversion retraite
Âge terme de la rente temporaire :	55 ans

---

Brochure n° 3238 | Convention collective nationale

IDCC : 1558 | **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

---

---

Brochure n° 3035 | Convention collective nationale

IDCC : 1800 | **CÉRAMIQUE D'ART**

---

**Accord du 26 mai 2023**

relatif à la mise en place des dispositions conventionnelles  
des industries céramiques à la céramique d'art

NOR : ASET2350787M

IDCC : 1558, 1800

---

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

**CICF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**FNTVC CGT,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'arrêté en date du 16 novembre 2018 a procédé au rattachement de la convention collective nationale du personnel de la céramique d'art (IDCC n° 1800) à la convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France (IDCC n° 1558).

La mise en œuvre du processus de fusion a conduit à appliquer les dispositions de l'article L. 2261-34 du code du travail qui détaillent les règles de représentativité, de négociation et d'organisation de la fusion.

Il s'ensuit que les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs qui ont été reconnues représentatives dans chacun des champs couverts par les anciennes conventions collectives, restent autorisées à négocier et à signer des accords dans le nouveau périmètre conventionnel issu de la fusion.

Ainsi l'accord du 28 mai 2021 relatif à l'élargissement du périmètre des instances paritaires, a été mis en place pour permettre aux organisations syndicales représentatives sur le nouveau champ conventionnel de négocier et signer des accords.

D'autre part, l'arrêté de représentativité patronale du 6 octobre 2021 a désigné la confédération des industries céramiques de France (CICF) comme seule organisation professionnelle d'employeurs représentative. Pour autant, l'organisation patronale ateliers d'art de France (AAF) a été sollicitée pour participer aux travaux de comparaison conventionnelle afin d'apporter un éclairage sur les spécificités de la céramique d'art.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent à travers le présent accord, définir la mise en place des dispositions conventionnelles des industries céramiques applicables à la céramique d'art dans le cadre de cette fusion.

Aussi il est nécessaire de rappeler que la durée donnée par la ministère du travail pour harmoniser les dispositions conventionnelles dans le cadre d'une fusion administrée est de 5 années. Ainsi à compter du 16 novembre 2023, les dispositions conventionnelles des industries céramiques de France, étant la branche de rattachement, s'appliqueront d'office à l'ensemble de ce nouveau champ conventionnel.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective des industries céramiques de France (CCN n° 1558) et de la convention collective de la céramique d'art (CCN n° 1800).

## **Article 2 | Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet :

- appliquer les conditions de rapprochement des conventions collectives nationales, fixées par l'arrêté de fusion du 16 novembre 2018 ;
- harmoniser les dispositions conventionnelles tout en maintenant les spécificités inhérentes aux métiers relevant antérieurement de la convention collective de la céramique d'art (IDCC n° 1800).

## **Article 3 | Période transitoire à compter de l'arrêté de fusion de 2018**

Les parties rappellent que pendant la durée de la période transitoire de 5 ans, à compter de l'arrêté de fusion de 2018, les conventions collectives nationales mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord demeurent applicables séparément dans le respect de leurs champs antérieurs respectifs.

Durant cette période, les parties conviennent que le dialogue social doit perdurer et se faire au maximum de manière transversale.

## **Article 4 | Application de la convention de rattachement**

Les partenaires sociaux rappellent qu'à compter du 16 novembre 2023, l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des industries céramiques de France, convention de rattachement, s'appliqueront à l'ensemble des entreprises et des salariés de son champ d'application modifié entraînant, *de facto*, la disparition de la convention collective nationale du personnel de la céramique d'art.

D'autre part, les partenaires sociaux incitent les entreprises issues de la branche de la céramique d'art à anticiper cette situation de façon progressive avant la date couperet du

16 novembre 2023, en appliquant les dispositions conventionnelles des industries céramiques de France, notamment sur la mise en place des classifications et les salaires y afférant.

## **Article 5 | Spécificités de la céramique d'art**

Par exception à la règle d'extinction des stipulations conventionnelles de la branche rattachée, le conseil constitutionnel précise dans une décision du 29 novembre 2019 (n° 2019-816 QPC) que les stipulations de la convention collective de la branche rattachée qui régissent des situations spécifiques à cette ancienne branche, continueront de s'appliquer au-delà des cinq ans.

Le présent accord permet donc de maintenir au-delà du 16 novembre 2023, les dispositions conventionnelles spécifiques à la céramique d'art suivantes :

- les congés supplémentaires pour ancienneté ;
- les indemnités pour langue étrangère ;
- modulation du temps de travail et compte épargne temps (CET).

Ainsi ces dispositions continueront à s'appliquer aux salariés qui en bénéficiaient initialement. Pour autant, les nouveaux salariés embauchés à compter du 17 novembre 2023 par une entreprise issue de la branche de la céramique d'art, se verront appliquer les dispositions des industries céramiques sans maintien des dispositions spécifiques précitées.

## **Article 6 | Ouverture d'une négociation**

Les partenaires sociaux de la branche des industries céramiques s'engagent à ouvrir une négociation sur le thème de la modulation du temps de travail en parallèle, en l'inscrivant à l'agenda social 2024.

## **Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 8 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Nanterre, dans les conditions légales et réglementaires.

## **Article 9 | Adhésion. Dénonciation**

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non-signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

## Article 10 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

*Fait à Paris, le 26 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1564** | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**  
**(Saône-et-Loire)**  
**(23 octobre 1989)**

(Étendue par arrêté du 30 juillet 1990,  
*Journal officiel* du 4 août 1990)

### **Accord du 30 mai 2023**

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi  
et de la formation professionnelle

NOR : ASET2350782M

IDCC : 1564

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

**UIMM Saône-et-Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT métallurgie Saône-et-Loire ;**

**CFC-CCG Bourgogne ;**

**FO métallurgie Saône-et-Loire,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les entreprises et leurs salariés doivent sans cesse maintenir leur niveau de compétences et de qualification, et s'adapter notamment aux mutations des métiers induites par la transformation numérique, les briques technologiques de l'industrie 4.0 et les défis démographiques, environnementaux et d'innovation.

Dans ce contexte en perpétuelle évolution, les parties, au présent accord, affichent l'ambition de créer un cadre favorable qui permettrait aux entreprises industrielles, devant faire face à une situation économique dégradée, qu'elles soient ou non en situation d'activité partielle, de disposer des compétences dont elles ont ou auront besoin pour améliorer leur compétitivité. Ce cadre favorable doit également permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leurs qualifications, et de sécuriser les mobilités professionnelles, notamment par l'accès à des parcours de formations qualifiants et/ou certifiants.

À travers cet accord, les parties signataires réaffirment la volonté de la branche sur le territoire de la Saône-et-Loire, de se mobiliser activement pour la préservation de l'emploi dans l'industrie.



Elles démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur de la métallurgie de Saône-et-Loire confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières, en lien avec la conjoncture mondiale déprimée, avec la crise énergétique et les problématiques d'approvisionnement qui ont une incidence sur leur trésorerie. Une attention particulière sera portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une majorité du tissu industriel du département.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie régionale et plus précisément de la Saône-et-Loire ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés notamment pendant les périodes de baisse d'activité ;
- anticiper au mieux la reprise dans les filières concernées en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer au mieux à l'intégration et/ou au développement des nouvelles technologies telles que le numérique, le digital, la robotisation, et les défis démographiques et environnementaux... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier en tant que de besoin leur activité dans d'autres secteurs industriels de la branche ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés, présents dans toutes les CSP (catégories sociales professionnelles).

## Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les secteurs de la métallurgie de Saône-et-Loire a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les éléments suivants :

### 1. Éléments conjoncturels

La métallurgie de Saône-et-Loire représente environ 18 500 salariés répartis dans plus de 500 établissements soit 41 % des effectifs de l'industrie sur le département. Environ 300 entreprises ont – de 10 salariés. Les entreprises métallurgiques sont réparties sur 6 bassins d'emploi espacés de + de 50 kms les uns des autres, et présentant une ruralité importante (Autunois, Chalon-sur-Saône, Le Creusot Montceau, Mâconnais, Louhannais, Charolais).

Les bassins de Chalon-sur-Saône et du Creusot sont très industrialisés et portés notamment par des activités sidérurgique, nucléaire, aéronautique et ferroviaire.

Quelques grands donneurs d'ordres portent l'activité du territoire : Framatome, Industeel, Aperam, Saint Gobain, FFT Powertrain, Thermodyn, Safran, Schneider, Alstom, Metso, Itron.

Environ 850 projets de recrutements par an ont été identifiés pour 2023 et 2024 selon les données transmises par les entreprises à l'UIMM 71.

Le taux de chômage en Saône-et-Loire est de 6,5 % au 4<sup>e</sup> trimestre 2022. La France métropolitaine est à 7 % (source : Pôle emploi-DARES).

Depuis la crise sanitaire, les entreprises, et principalement les TPE/ME affichent une réelle fragilité économique que l'on retrouve dans les chiffres qui nous sont communiqués (enquête de conjoncture trimestrielle effectuée par l'UIMM 71 auprès de ses adhérents).

Elles sont confrontées à des crises successives ne laissant que trop peu de place aux perspectives :

- ayant contracté des PGE pendant la crise sanitaire, les dirigeants doivent aujourd'hui en assurer le remboursement, ce qui fragilise leur trésorerie, alors qu'ils se remettent à peine de la crise du COVID ;
- les coûts des matières ayant fortement augmenté, il est parfois difficile de répercuter la totalité de ces augmentations sur le prix de vente du produit, ce qui influe négativement sur les marges ;
- les délais d'approvisionnement des matières et composants ont un impact immédiat et durable sur le carnet de commandes qui ne désemplit pas car il manque des pièces pour livrer ;
- les trésoreries des TPE/PME se tendent fortement, et elles doivent faire appel à l'affacturage pour financer leur développement.

Les besoins en compétences sont très importants :

- depuis plusieurs années, l'industrie dans le département de la Saône-et-Loire est confrontée à un besoin en main d'œuvre de plus en plus conséquent. L'ensemble des secteurs d'activité recrutent et se concurrencent pour attirer les jeunes générations. La réduction des tensions de recrutement est d'ailleurs devenue une priorité nationale dans un contexte de nouveaux défis industriels (décarbonation, réindustrialisation, grands programmes sectoriels) ;
- la pyramide des âges est élevée dans les entreprises, de nombreux départs à la retraite nécessitent un besoin de remplacement (19,4 % des effectifs en Bourgogne ont plus de 55 ans selon les données de l'observatoire paritaire de la métallurgie en 2019) ;
- les emplois concernés par les recrutements sont en déficits de candidats (ex : chaudronnier, soudeurs, techniciens de maintenance, intervention technique qualité en mécanique et travail des métaux, management et ingénierie études, recherche et développement industriel, montage-assemblage mécanique...) ;
- les territoires ruraux de Saône-et-Loire manquent cruellement d'attractivité auprès des jeunes, notamment des techniciens et ingénieurs.

Les entreprises sont confrontées à un marché international très concurrentiel, il est nécessaire de gagner en compétitivité et de monter en compétences.

L'arrivée de nouvelles technologies permet cette évolution mais il est essentiel d'adapter les compétences des salariés en place, et d'investir dans la formation du personnel.

Plus de 80 % des entreprises de la métallurgie de Saône-et-Loire ont une activité nucléaire.

La très forte montée en puissance de celle-ci dans les prochaines années nécessite que la filière s'organise afin de recruter, fidéliser et former massivement.

De nombreuses actions sont menées au niveau national (EDEC de la filière), au niveau régional Bourgogne Franche-Comté (EDEC BFC en cours), et au niveau territorial avec l'ensemble des partenaires (DO, Nuclear Valley, UIMM, Pôle Emploi, CMQ ITIP, UMN...) afin d'anticiper au mieux les besoins de compétences.

La filière nucléaire en Saône-et-Loire se trouve en amont de la filière. Il s'agit de la fabrication de composants lourds pour les centrales.

Les métiers concernés sont les soudeurs, chaudronniers, usineurs, maintenance, CND.

Ces métiers sont déjà en très forte tension dans l'ensemble des entreprises de la métallurgie qui ont elles-aussi un besoin fort en compétences dans ces domaines.

Le risque est fort aujourd'hui que, par manque de compétences, l'activité des sous-traitants, voire même des donneurs d'ordres, soit ralentie, et que des dirigeants doivent renoncer à certains marchés stratégiques pour leur entreprise.

Il est donc urgent de mettre en place des plans de développement des compétences structurés, et de mobiliser des fonds afin :

- de sécuriser les emplois en place ;
- de anticiper les évolutions technologiques ;
- d'accompagner les recrutements de personnes éloignées de l'emploi et de l'industrie ;
- de soutenir le changement organisationnel au sein des PME ;
- de préparer l'entrée sur de nouveaux marchés d'avenir (nucléaire notamment) à des PME durement impactées par les différentes crises.

L'accès à des financements permettra la mise en œuvre de ces plans de développement des compétences structurés dans les entreprises sans trop impacter leur budget et leur trésorerie indispensable à leur pérennité.

Le présent accord permettra d'accompagner les changements et évolutions dus à la situation économique :

- renforcer l'attractivité de la métallurgie en Saône-et-Loire ;
- défendre l'emploi en se donnant les moyens de mobiliser la formation professionnelle pour le maintien, la sauvegarde et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- anticiper les besoins de compétences de certaines filières (notamment le nucléaire) dont la montée en compétence va être indispensable, particulièrement chez les sous-traitants, qui devront réagir rapidement au redémarrage de l'activité ;
- permettre aux entreprises de continuer à innover pour accompagner de nouveaux marchés, et donc d'adapter les compétences ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés.

## 2. Évolution des métiers

Les difficultés précitées renforcent la nécessité d'anticiper dans les entreprises, à court et moyen termes, l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, afin de préparer au mieux les salariés concernés aux conditions d'une reprise d'activité à venir et/ou à une diversification en direction de nouveaux marchés.

Les études, notamment celles de l'observatoire paritaire de la métallurgie, permettent de constater que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées, notamment : disparition des activités les plus simples ; d'avantage d'autonomie ; utilité de maîtriser plusieurs technologies ; adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les ouvriers, techniciens et cadres ; renforcement de la relation client...

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

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visées à l'article premier « Champ d'application professionnel et territorial » des « Dispositions communes » de la « Convention collective de la métallurgie de Saône-et-Loire » dont l'activité, est comprise dans la liste figurant dans l'accord du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux dans la métallurgie.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

### 1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à :

- soutenir les entreprises dans la mise en place de plans de formation et de compétences indispensables pour accompagner les départs en retraite et le transfert de compétences associé auprès des jeunes générations ;
- mobiliser les salariés seniors autour de ce transfert de compétences ;
- aider les entreprises à s'adapter aux changements organisationnels liés aux évolutions technologiques ;
- mettre en place des parcours de formation permettant d'accompagner les salariés dans l'évolution de leur métier, ainsi que l'adaptation au changement ;
- accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications de branches, notamment dans le cadre de la VAE afin de valoriser leur expérience.

Les principaux objectifs de formation identifiés sont les suivants :

- permettre aux salariés de s'adapter aux méthodes de travail, aux nouveaux outils et nouvelles technologies du secteur ;
- compléter la formation des nouveaux arrivés afin d'acquérir la spécificité du métier dans l'entreprise ;
- sécuriser les parcours professionnels et développer l'employabilité ;
- favoriser les mobilités internes par le développement et le transfert des compétences en mobilisant notamment l'AFEST ;
- former les salariés aux process innovants, aux nouveaux produits ;
- permettre aux salariés d'accéder le cas échéant aux certifications requises ;
- former les salariés en lien avec les mutations organisationnelles de l'entreprise ;
- accompagner les managers dans la gestion de leurs équipes en s'adaptant aux nouvelles générations ;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de la performance industrielle ;
- anticiper les risques de pénuries de main d'œuvre par la formation sur les métiers en tension.

Les entreprises concernées par cet accord sont celles ressortissantes de la métallurgie de Saône-et-Loire, avec une priorité aux entreprises de – de 250 salariés.

Cet accord peut également être ouvert aux entreprises de + de 250 salariés, lorsqu'elles relèvent d'activités impactées par la conjoncture, ou lorsque la pénurie de compétences est particulièrement sensible, et qu'elle fragilise l'équilibre même de l'entreprise (métiers en tension).

Une attention particulière sera portée sur les publics suivants :

- salariés peu qualifiés et concernés par le maintien dans l'emploi ;
- les salariés dont les compétences ne sont plus en adéquation avec l'arrivée de nouveaux métiers ;
- les salariés dont les emplois nécessitent une veille continue sur les technologies du futur ;
- les salariés dont l'évolution passe par une mobilité interne ;
- les seniors dans la mise à jour de leurs compétences et l'accompagnement à la fin de carrière.

Les thèmes de formation identifiés sont les suivants :

- techniques métiers (mécanique, électricité, électrotechnique, usinage, soudage, chaudronnerie, CND...) ;
- management, RH, stratégie, accompagnement au changement ;

- organisation industrielle (lean, gestion de projets, pilotage, outils...) ;
- nouvelles technologies (automatisme, robotisation, fabrication additive) ;
- certification métiers (qualification soudage, CQPM, CCPM, CCPI, blocs de compétences...) ;
- maintenance pluri-technologie ;
- compétences transverses (informatique, bureautique, commercial, achat, qualité, langues...).

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

#### Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (FNE/Convention relance industrie en particulier).

#### Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

#### Autres financements mobilisables

D'autres co-financement pourront être mobilisés le cas échéant et dans la mesure des solutions proposées par l'État et/ou la région de type AREFE, ADEC.

Parmi ces financements, les parties signataires rappellent leur attachement au dispositif transitions collectives qui permet aux entreprises d'anticiper les mutations économiques et d'accompagner leurs salariés à se reconvertir (volet de transition professionnelle et volet de congé de mobilité).

### Article 3 | *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

### Article 4 | *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

L'accord sera suivi à l'occasion de chaque ETES organisé 3 fois par an.

Des réunions complémentaires pourront être organisées si nécessaire.

## **Article 5 | Révision de l'accord**

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM de Saône-et-Loire aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## **Article 6 | Dispositions spécifiques pour les 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 7 | Publicité de l'accord**

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

### **1. Notification**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

### **2. Publicité**

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Chalon-sur-Saône.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www.uimm.fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

*Fait à Chalon-sur-Saône, le 30 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1732 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,  
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**

**(Yonne)**

**(11 mars 1993)**

(Étendue par arrêté du 3 mars 1994,

Journal officiel du 12 mars 1994)

### **Avenant du 23 juin 2023**

relatif à la rémunération minimale hiérarchique, à la prime de panier de nuit  
et aux taux effectifs garantis annuels (TEG)

NOR : ASET2350716M

IDCC : 1732

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

**UIMM Yonne ;**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales hiérarchiques et valeur du point**

La valeur du point servant à déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques prévus à l'article 48 de la convention collective, et servant de base de calcul à la prime d'ancienneté, reste fixée à 5,17 € base 151,67 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### **Article 2 | Prime de panier de nuit**

La valeur de l'indemnité du panier de nuit prévue par l'article 55 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne reste fixée à 7,21 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 (en conséquence, les primes de panier afférentes au salaire du mois de janvier 2023 seront calculées sur cette nouvelle base).



### Article 3 | *Taux effectifs garantis annuels (TEG)*

Les taux effectifs garantis annuels tels qu'ils sont définis ci-dessous, sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023. Les valeurs sont fixées dans le tableau figurant ci-après.

#### Définition des taux effectifs garantis (TEG) annuels

Les taux effectifs garantis annuels constituent la rémunération annuelle brute minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Les TEG base 151,67 heures sont établis pour la durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ils sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des TEG annuels seront calculées au prorata du temps de présence effective du salarié en cas de survenance au cours de l'année considérée :

- d'un changement de classement (coefficient ou/et catégorie professionnelle) ;
- d'une suspension du contrat de travail ;
- d'une entrée ou d'un départ du salarié en cours d'année.

En aucun cas, ces TEG annuels ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les mensuels de moins de 18 ans bénéficieront de la garantie des TEG sous déductions des abattements de salaires prévus, en ce qui les concerne, par les dispositions de la convention collective ou à défaut par les dispositions légales.

Les TEG ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

#### Assiette de comparaison

Pour l'application des taux effectifs garantis annuels, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires perçus pendant l'année considérée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paye de l'année considérée et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté conventionnelle (art. 51 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne) ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;
- des sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 54 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- des sommes versées à titre de régularisation sur les TEG pour l'année précédente en application de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- de l'indemnité de panier prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Yonne.

#### Vérification

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée au plus tard à la fin de l'année 2023.

Au cas où l'entreprise serait dans l'obligation de verser un complément, celui-ci sera effectué au plus tard sur le bulletin de paye de décembre 2023.



#### **Article 4 | Suivi**

Les partenaires sociaux conviennent de convoquer la commission paritaire territoriale des salaires de l'Yonne sans délai, dans le cas où une nouvelle hausse automatique du Smic interviendrait avant le 1<sup>er</sup> décembre 2023.

#### **Article 5 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il prendra fin à la date du 31 décembre 2023.

#### **Article 6 | Dépôt et extension**

Le présent avenant et son annexe, le barème des TEG, seront déposés dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties se sont entendues de ne pas prévoir de mentions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ils feront l'objet d'une demande d'extension faite dans les meilleurs délais par l'UIMM Yonne.

*Fait à Auxerre, le 23 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Barème des TEG annuels applicables

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2023.

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

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Ouvriers Cas général Agents de maîtrise
Niveau I	140	21 409
	145	21 430
	155	21 452
Niveau II	170	21 569
	180	21 648
	190	21 762
Niveau III	215	22 650
	225	22 671
	240	23 887
Niveau IV	255	24 830
	270	25 357
	285	27 174
Niveau V	305	28 859
	335	31 363
	365	33 670
	395	35 037

**Avenant du 24 avril 2023**

à l'avenant n° 33 du 1<sup>er</sup> mars 2023  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2350783M

IDCC : 2104

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

**SYNERPA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**FSS CFDT ;**

**FSAS CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, l'avenant n° 33 relatif au régime de prévoyance des établissements thermaux ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cet avenant est donc applicable en l'état à l'ensemble des établissements thermaux de la branche, quel que soit leur effectif.

*Fait à Paris, le 24 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 50 du 25 mai 2023**

relatif à la modification de la convention collective  
(article 6 « Période d'essai »)

NOR : ASET2350771M

IDCC : 2205

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

**CSN ;**

**SNN ;**

**UNNE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**SNCTN CFE-CGC ;**

**FGCEN FO ;**

**FSE CGT,**

d'autre part,

**Préambule**

La loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture met fin à l'exception légale permettant aux accords de branche de conserver des durées de période d'essai plus longues que celles prévues par la loi.

Or, l'article 6 de la convention collective nationale du notariat fixe une durée de période d'essai pour les cadres d'une durée de 5 mois alors que l'article L. 1221-19 du code du travail limite cette durée à 4 mois et que l'article L. 1221-21 du code du travail autorise son renouvellement une fois si un accord de branche étendu le prévoit.

Les partenaires sociaux de la branche ont donc convenu et arrêté ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Article 6 « Période d'essai »**

L'article 6 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001 est modifié comme suit :

### **« Article 6 | Période d'essai »**

Lors de son entrée dans un office dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, tout salarié est considéré comme étant à l'essai pendant une durée ne pouvant excéder :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les techniciens ;
- 4 mois pour les cadres, renouvelable une fois pour une durée maximale de 2 mois.

Conformément à l'article L. 1221-23 du code du travail, la période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas et doivent être expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Pour les cadres, le renouvellement de la période d'essai fait l'objet d'un écrit, remis au salarié avant l'expiration de la période d'essai initiale, sur lequel le salarié donne son accord exprès et non équivoque par écrit. Ce renouvellement ne peut intervenir que s'il est nécessaire à l'évaluation des compétences du salarié.

La période d'essai peut être réduite ou supprimée par accord écrit entre l'employeur et le salarié avant l'entrée en fonction de ce dernier.

L'absence pour maladie ou accident, à l'exception des maladies professionnelles et des accidents du travail, est suspensive de la période d'essai mais elle ne fait pas obstacle à sa rupture de part ou d'autre.

En cas de rupture de la période d'essai, qu'elle émane de l'employeur ou du salarié, il est dû un délai de prévenance dont la durée est fixée par la loi.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

À l'intérieur d'un même office, le changement de catégorie ne donne pas lieu à période d'essai.

Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai ne peut excéder celle prévue par le droit commun. »

## **Article 2 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et s'appliquera aux contrats de travail conclus à compter de cette date.

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

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

## **Article 4 | Publicité, dépôt et extension de l'avenant**

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 25 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 23 novembre 2022**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023  
(Rhône-Alpes)

NOR : ASET2350757M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée 8,79 € pour les départements 01, 38, 69, 73, 74 ;

La valeur du point est fixée 8,68 € pour les départements 07, 26, 42,

à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

### Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

*Fait à Lyon, le 23 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 19 décembre 2022**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023  
(PACA)

NOR : ASET2350759M

IDCC : 2332

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

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée 8,75 € pour le territoire PACA à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

### Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

*Fait à Marseille, le 19 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 12 janvier 2023**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023  
(Picardie)

NOR : ASET2350763M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée 8,51 € pour le territoire Picardie à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

### Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à 1 800 € bruts mensuels.

### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

*Fait à Beauvais, le 12 janvier 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 3 février 2023**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023  
(La Réunion)

NOR : ASET2350762M

IDCC : 2332

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

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée 8,52 € pour le territoire de La Réunion à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

*Fait à Saint-Denis, le 3 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 16 mars 2023**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023  
(Languedoc-Roussillon)

NOR : ASET2350760M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA ;**

**CFE-CGC BTP,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée 8,57 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320 dans le territoire Languedoc-Roussillon ;

La valeur du point est fixée 8,53 € pour les coefficients supérieurs à 320 dans le territoire Languedoc-Roussillon,

à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

#### Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

#### Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

*Fait à Paris, le 16 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE,  
CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

**Accord du 31 mai 2023**  
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2350777M

IDCC : 2528

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

**FFM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**THC CGT ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Un arrêté ministériel est intervenu portant fusion des champs d'application des conventions collectives maroquinerie ganterie de peau puis, un autre portant fusion avec celui de la CCN maroquinerie du champ de la CCN de l'industrie des cuirs et peaux et de celle de la CCN de la cordonnerie multiservice.

En considération de ces arrêtés, un protocole a été conclu entre des organisations patronales et salariales représentatives pour organiser le fonctionnement de la commission paritaire commune à ces différentes CCN.

C'est dans ce cadre que toutes les organisations patronales et salariales ont été convoquées à la réunion de la CPPNI branche maroquinerie du 31 mai 2023.

Ainsi le 31 mai 2023, ces organisations, pour le secteur de la maroquinerie – ganterie de peau notamment, se sont réunies afin de traiter la question des salaires minima suite à l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2023 consécutive à une hausse de l'inflation.

Cette négociation a eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Suite à cette négociation, un accord a pu être trouvé sur les salaires minima dans le secteur de la maroquinerie-ganterie de peau.

Pour ce qui concerne l'égalité professionnelle, les parties ont procédé à l'examen de l'accord du 29 janvier 2018, qu'elles n'ont pas jugé utile de compléter, celui-ci conservant toute sa portée.

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le secteur des industries de la maroquinerie, ganterie de peau (IDCC 2528) :

Étant rappelé que les salaires minima font l'objet d'une négociation annuelle au niveau de la branche et compte tenu de l'augmentation du Smic au 1<sup>er</sup> mai 2023, les partenaires sociaux ont décidé de signer un nouvel accord sur les salaires minima.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

### **Champ d'application**

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 1512Z, et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case – pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables – sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles – cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie – bourses – porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;

- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

2 grilles ont été négociées le 31 mai 2023. La branche maroquinerie, pour le secteur des industries de la maroquinerie et de la ganterie de peau est parvenue à l'accord suivant :

### Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 780 €	1 780 €		
Niveau II	1 800 €	1 800 €		
Niveau III	1 811 €	1 811 €	1 862 €	
Niveau IV			2 026 €	2 626 €
Niveau V			2 157 €	3 460 €
Niveau VI				3 972 €

### Grille pour la ganterie de peau

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

#### ■ Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1 780 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 780 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 804 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 845 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 882 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1 919 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1 919 € par mois.

#### ■ Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1 782 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 790 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 813 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1 826 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1 891 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 986 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 2 127 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 2 270 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2 410 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2 605 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 3 239 € par mois.

## ■ Personnel cadre :

Niveau 5, échelon 1 : 3 673 € par mois.

Dans le secteur de la maroquinerie et de la ganterie de peau, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

## Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie (IDCC 2528), les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables. Il en est de même pour la ganterie de peau.

## Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension est publié au *Journal officiel*.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du niveau I des grilles visées dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail.

## Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

## Dépôt. Extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 1512Z et 1419Z.

Les parties demandent au ministère d'étendre rapidement le présent accord.

*Fait à Paris, le 31 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 31 mai 2023**  
relatif à la rémunération minimale nationale

NOR : ASET2350781M

IDCC : 2683

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

**GREPP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**F3C CFDT ;**

**FO SNEP,**

d'autre part,

les parties réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunération minimale nationale**

« Annexe 5

Rémunération minimale nationale<sup>[1]</sup>

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé. Base 151,67 heures
1	40 à 49 (employé)	Échelon 1	11,54 €	1 750,27 €
2	50 à 59 (employé)	Échelon 2A	11,55 €	1 751,79 €
2	60 à 65 (employé)	Échelon 2B	11,56 €	1 753,31 €
3	66 à 72 (employé)	Échelon 3A	11,58 €	1 756,34 €
3	73 à 78 (employé)	Échelon 3B	11,59 €	1 757,86 €
4	79 à 84 (employé)	Échelon 4A	11,72 €	1 777,57 €
4	85 à 88 (employé)	Échelon 4B	11,77 €	1 785,16 €
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	Échelon 5A	12,58 €	1 908,01 €

[1] Pour les porteurs, se reporter à l'article « Rémunération » de l'annexe relative aux porteurs de presse.

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé. Base 151,67 heures
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	Échelon 5B	13,64 €	2 068,78 €
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	Échelon 6A	14,13 €	2 143,10 €
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	Échelon 6B	15,18 €	2 302,35 €
7	133 à 149 (cadre)	Échelon 7A	15,79 €	2 394,87 €
7	150 à 166 (cadre)	Échelon 7B	16,43 €	2 491,94 €
8	167 à 200 (cadre)	Échelon 8	18,69 €	2 834,71 €
9	Au-delà de 200 (cadre)	Échelon 9	De gré à gré	

## Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023 sous réserve de la signature du présent avenant, avant le 10 juin 2023, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

## Article 3 | *Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

*Fait à Paris, le 31 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3327 | Convention collective nationale

IDCC : **2697** | **PERSONNELS DES STRUCTURES ASSOCIATIVES  
CYNÉGÉTIQUES**

**Avenant n° 17 du 20 juin 2023**  
relatif à la rémunération

NOR : ASET2350776M

IDCC : 2697

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

**SNCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UPTEC UNSA ;**

**SNPFDC FGTA FO,**

d'autre part,

et toutes les organisations syndicales représentatives de la profession sur le plan national, qui adhèreraient à la convention collective du 30 juin 2005.

Après avoir rappelé :

Le 30 juin 2005 les partenaires à la négociation ont signé le texte de la convention collective des personnels des structures associatives cynégétiques.

Différents avenants sont intervenus ultérieurement, et notamment deux avenants portant sur l'INM (indice négocié majorable) (avenant n° 1 du 18 mai 2006 et avenant n° 3 du 2 octobre 2007).

Ces avenants ont été intégrés dans la version consolidée de la convention collective à la date du 13 décembre 2007.

Neuf nouveaux avenants à durée indéterminée relatifs aux rémunérations et notamment à la fixation de la valeur du point INM et à l'avantage familial conventionnel ont été signés entre les partenaires sociaux les 22 mai 2008, 18 juin 2009, 18 décembre 2009, 24 juin 2010, 31 mai 2011, 15 décembre 2015 (durée déterminée), le 11 mai 2016, 30 mai 2017 et le 14 avril 2022. Un dixième avenant à durée indéterminée a été signé le 8 décembre 2022.

Sept procès-verbaux de désaccord ont par ailleurs été signés en date du 11 septembre 2012, 4 septembre 2013, 20 mai 2014, 2 octobre 2018, 2 octobre 2019, 29 septembre 2020 et du 16 décembre 2021.

Les dix avenants précités ont fait l'objet d'une extension par arrêté des 16 octobre 2009, 17 décembre 2010, 21 octobre 2011, 18 septembre 2012, 7 avril 2016, 10 août 2016, le 15 janvier 2018, le 18 juillet 2022 et le 9 février 2023.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail, les partenaires à la négociation ont entendu se réunir le 20 juin 2023 au titre de la négociation annuelle sur les salaires 2023.

Par ailleurs, conformément à l'article 5.1 de la convention collective, il est convenu que la valeur du point INM est négociée au moins une fois par an par les partenaires sociaux après examen par la CPPNI conformément aux dispositions de l'article 3.2.1.5 de la même convention.

À cet égard, et conformément à ce texte, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation s'est réunie aux fins de préparer les travaux de ladite négociation.

C'est dans ces conditions que l'accord suivant a été conclu :

Il a été exposé et convenu ce qui suit :

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

### **1.1. Structures concernées par le présent accord**

Les dispositions du présent avenant s'applique à l'ensemble du personnel des structures visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2007 des personnels des structures associatives cynégétiques, à savoir :

- l'ensemble des fédérations régionales, départementales et interdépartementales des chasseurs (les « Fédérations ») ;
- la fédération nationale des chasseurs, la fondation nationale pour la protection des habitats de la faune sauvage et le syndicat national des chasseurs de France (les « Organismes nationaux ») ;
- toutes autres structures relevant de la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques.

### **1.2. Justifications sur l'absence de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Afin de permettre l'extension du présent accord, les partenaires sociaux ont entendu apporter des justifications sur l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en application des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail.

Ils entendent ainsi rappeler leur volonté commune d'appliquer le présent accord quelle que soit la taille de la structure rentrant dans son champ d'application.

En effet, l'intégralité des structures visées à l'article 1.1 justifient, au jour de la signature du présent accord, d'un effectif inférieur à 50 salariés.

L'esprit des négociations entre les partenaires sociaux a été de rechercher un accord ayant vocation à s'appliquer, par principe, à des structures justifiant d'un effectif inférieur à ce seuil dès lors qu'aucune structure relevant du champ d'application ne dispose d'un effectif supérieur à un tel seuil.

Fort de ce constat, les partenaires sociaux ont estimé qu'il n'était donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques, distinctes de celles du présent accord, pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Valeur de l'indice négocié majorable (INM)**

La valeur du point INM est fixée à 4,9732 € euros à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Le traitement de base correspondant au produit de l'indice défini dans la grille de l'article 5.1 de la convention collective par la valeur du point INM ne peut être inférieur à 352 points INM à la date d'effet du présent avenant.



### Article 3 | *Avantage familial conventionnel*

Le calcul de l'avantage familial tel que visé à l'article 5.2.4 de la convention collective est basé sur :

- un élément fixe en fonction du nombre d'enfants ;
- un élément proportionnel en pourcentage de l'INM.

Il est convenu que :

■ Nombre d'enfants à charge :

- un enfant, entraîne le versement d'un avantage familial conventionnel correspondant à :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 2,29 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 0 ;
- deux enfants :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 10,67 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 3 % ;
- trois enfants :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 15,24 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 8 % ;
- par enfant en sus du troisième :
  - élément fixe, base mensuelle en euros : 4,57 ;
  - élément proportionnel en pourcentage de l'INM : 6 %.

En tout état de cause, l'INM minimum à prendre en considération pour le calcul est de 449.

En outre, l'INM maximum à prendre en compte pour ce calcul est : 717.

Pour ce qui concerne les conditions de versement, cet avantage familial est versé dans les conditions suivantes : mensuellement.

L'ensemble des autres dispositions de la convention collective demeure inchangé.

Il est précisé que la date d'ouverture des droits à l'avantage familial conventionnel correspondra à la date de déclaration de l'enfant à charge à l'employeur.

### Article 4 | *Durée, date d'effet, dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Les dispositions du présent avenant prendront effet au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Le présent accord a une durée indéterminée.

### Article 5 | *Clause de revoyure*

Les parties conviennent de se revoir au plus tard à la fin du 2<sup>e</sup> semestre afin de faire le point sur les salaires de la branche professionnelle au regard notamment tant du contexte économique conjoncturel (inflation) que celui des fédérations.

*Fait à Issy-les-Moulineaux, le 20 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 20 du 7 juin 2023**

relatif à la modification de la convention collective  
(article 8 « Prévoyance »  
et article 9 « Régime frais de santé obligatoire du personnel non cadre »)

NOR : ASET2350775M

IDCC : 3043

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

**FEP ;**

**SNPRO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FNPD CGT ;**

**FEETS FO,**

d'autre part,

**Préambule**

Vu :

- l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui substitue notamment ses articles 2.1 et 2.2 aux articles 4, 4 *bis* et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 pour opérer une distinction entre les « cadres » et les « non-cadres » ;
- le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 qui modifie les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale relatif aux catégories objectives de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective en s'appuyant notamment sur l'appartenance aux catégories de « cadres » et de « non-cadres » en application de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ;
- l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, qui prévoient un maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire (prévoyance et frais de santé) mises en place dans les entreprises dans certains cas de suspension du contrat de travail.

Les partenaires sociaux souhaitent, par le présent avenant, adapter et actualiser les articles 8 et l'article 9 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés afin de tenir compte des évolutions visées ci-dessus.

Il est convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Définition des bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire**

À l'article 8 « Prévoyance », avant l'article 8.1 il est créé un nouvel article 8.0 ainsi rédigé :

### **« 8.0. Intégration de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire**

Pour les garanties collectives de protection sociale complémentaire (prévoyance, frais de santé) instituées au niveau des entreprises de la branche au bénéfice d'une catégorie de salariés définie sur la base du premier critère visé à l'article R. 242-1-1, 1° du code de la sécurité sociale :

- l'ensemble des salariés relevant, au titre des classifications conventionnelles, des niveaux EA4, MP1 à MP3 et MA2 peuvent être intégrés à la catégorie des cadres ;
- l'intégration de ces salariés à la catégorie des cadres n'est pas une obligation, les entreprises qui recourent au premier critère de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir une catégorie de salariés bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire d'entreprise étant libres d'inclure ou non les salariés concernés.

Cette possibilité d'intégrer ces salariés à la catégorie des cadres ne concerne que les garanties collectives de protection sociale complémentaires : en aucun cas elle n'a vocation à rendre applicables aux salariés concernés les dispositions de la convention collective propres aux cadres.

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire. »

## **Article 2 | Actualisation des définitions des bénéficiaires des régimes de branche de prévoyance et de remboursement des frais de santé**

**1°** Il est inséré à la fin de l'article 8.1 « La prévoyance du personnel non-cadre », avant l'article 8.1.1, l'alinéa suivant :

« À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le régime de prévoyance non-cadre s'applique au personnel :

- ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- ne relevant pas de la catégorie visée à l'article 8.0. »

**2°** À l'article 8.2, il est ajouté à la fin du préambule un nouvel alinéa ainsi rédigé :

« À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le régime de prévoyance du personnel cadre s'applique au personnel :

- relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- relevant de la catégorie visée à l'article 8.0. »

**3°** À l'article 9.1 « Champ d'application et bénéficiaires », il est inséré après le premier alinéa, l'alinéa suivant :

« À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le régime de frais de santé du personnel non-cadre s'applique au personnel :

- ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- ne relevant pas de la catégorie visée à l'article 8.0. »

### **Article 3 | Garanties en cas de suspension du contrat de travail**

**1°** À l'article 8.1.1 « Maintien, suspension et cessation de droit à garantie et de l'obligation de cotisations »,

a) L'alinéa 2 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie :

- d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ;
- ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail) ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. »

b) L'alinéa 4 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Sous réserve de l'application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail. La cessation des garanties ne s'oppose pas à la poursuite du versement, jusqu'à leur terme, des prestations acquises avant la rupture du contrat de travail ou la fin de la période de portabilité. »

**2°** Il est inséré à la fin de l'article 9 un nouvel article 9.10 ainsi rédigé :

#### **« 9.10. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

Les garanties, la participation de l'employeur ainsi que celle du salarié sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie :

- d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ;
- ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail) ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

Lorsque la suspension du contrat de travail du salarié n'est pas indemnisée, les garanties ne sont pas maintenues, sous réserve de dispositions plus favorables prévues dans l'acte de mise en place et dans le contrat d'assurance. »

### **Article 4 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

L'objet du présent avenant relatif à la protection sociale complémentaire justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur la convention collective nationale, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des

contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

#### **Article 5 | *Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur***

Le présent avenant :

- est conclu pour une durée indéterminée ;
- fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi ;
- sera soumis à la commission paritaire APEC en vue de son agrément.

L'ensemble du présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2025, mais l'entrée en vigueur de l'article 8.0 inséré à l'article 8 de la CCN par l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant est conditionnée à l'obtention préalable de l'agrément par la commission paritaire APEC.

*Fait à Villejuif, le 7 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3370 | Convention collective nationale

IDCC : 3127 | **ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE**

**Avenant n° 9 du 11 mai 2023**  
relatif à la révision des minima conventionnels

NOR : ASET2350774M

IDCC : 3127

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

**SYNERPA ;**

**FESP ;**

**FEDESAP ;**

**FFEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CFTC santé sociaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant annule et remplace l'article 1<sup>er</sup> sur les minima conventionnels bruts de l'annexe II « Positionnement des emplois repères. Salaires » de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 12 janvier 2023.

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

Le présent accord s'applique, conformément à l'accord professionnel du 12 octobre 2007 relatif au champ d'application du secteur des entreprises de services à la personne, aux entreprises à but lucratif exerçant sur le territoire français.

Le présent accord n'est pas applicable à Mayotte qui bénéficie, conformément à l'arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance portant relèvement du salaire minimum de croissance, d'un Smic horaire différent.

## Article 2 | Salaires minima conventionnels bruts

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

(En euros.)

Emploi repère	Niveau	Taux horaire brut
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie <sup>[1]</sup> Garde d'enfant(s) <sup>[1]</sup> Assistant(e) ménager(ère) <sup>[1]</sup>	I	11,55
Garde d'enfant(s) <sup>[1]</sup> Assistant(e) ménager(ère) <sup>[1]</sup>	II	11,64
Assistant(e) de vie <sup>[1]</sup> Garde d'enfant(s) <sup>[1]</sup>	III	11,72
Assistant(e) de vie <sup>[1]</sup>	IV	11,98

## Article 3 | Égalité femmes-hommes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de rémunération.

Les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire et à une ancienneté et une expérience égales.

## Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant est applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

## Article 5 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent, en cas de revalorisation du Smic en 2023, à ouvrir des négociations dès le début du mois qui suit cette revalorisation afin d'actualiser les minima de salaires en maintenant *a minima* les écarts définis par le présent accord.

Les partenaires sociaux s'engagent également à ouvrir des négociations sur les salaires minima pour 2024 avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## Article 6 | Formalités de dépôt

Cet avenant est déposé selon les règles en vigueur.

La partie la plus diligente s'engage à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension dans les plus brefs délais.

*Fait à Paris, le 11 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-28 du 15 juillet 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 7018   Entreprises du paysage</b> : avenant n° 38 du 13 juin 2023.....	169
<b>IDCC 7024   Production agricole et CUMA</b> : avenant n° 7 du 25 mai 2023.....	172
<b>IDCC 8435   Coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura)</b> : avenant n° 40 du 30 mars 2023....	174
<b>IDCC 9112   Exploitations agricoles de la zone viticole (Aude)</b> : avenant n° 56 du 6 juillet 2023.....	176



**Avenant n° 38 du 13 juin 2023**

NOR : AGRS2397097M

IDCC : 7018

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

**Union nationale des entreprises du paysage UNEP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées respectivement à l'article 5.1 et 5.2 sont modifiées par les dispositions suivantes :

*(En euros.)*

Position	Taux horaire brut	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
0.1	11,53	1 748,76
0.2	11,56	1 753,46
0.3	11,66	1 768,93
0.4	11,91	1 806,24
0.5	12,35	1 872,82
0.6	12,91	1 958,06
E.1	11,53	1 748,76
E.2	11,67	1 770,60
E.3	12,16	1 844,91
E.4	12,91	1 958,06

## Article 2

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut (151,67 heures)
TAM.1	2 125
TAM.2	2 229
TAM.3	2 389
TAM.4	2 619

Les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise chapitre II article 5 *bis* (salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008, en forfait jour sur la base de 218 jours sont modifiées par les dispositions suivantes :

(En euros.)

Position	Salaire mensuel brut
TAM.1 forfait jour	2 444
TAM.2 forfait jour	2 563
TAM.3 forfait jour	2 747
TAM.4 forfait jour	3 011

## Article 3

Les dispositions particulières propres aux cadres chapitre II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 fixées dans le tableau salaire annuel brut sont modifiées par les dispositions suivantes :

Les autres dispositions fixées après le tableau salaire annuel brut restent inchangées.

(En euros.)

Position	Salaire annuel brut
C	35 300
C 1	39 580
C 2	39 580
C 3	41 400
C 4	42 650
C 5	45 550
D	D'un commun accord

## Article 4 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt au 1<sup>er</sup> septembre 2023, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension au plus tard le 20 août 2023.

À défaut d'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2023, les dispositions visées s'appliqueront comme suit :

Le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

#### **Article 5 | Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

*Fait à Paris, le 13 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**  
**(15 septembre 2020)**

**Avenant n° 7 du 25 mai 2023**

NOR : AGRS2397098M

IDCC : 7024

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;**  
**Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**  
**Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;**  
**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;**  
**Fédération CFTC de l'agriculture ;**  
**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Pour tenir compte des évolutions du Smic dont notamment celle du 1<sup>er</sup> mai 2023, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'annexe 1 telle qu'issue de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe 1**

Palier 1	11,52 €
Palier 2	11,61 €
Palier 3	11,78 €
Palier 4	12,03 €

Palier 5	12,56 €
Palier 6	13,15 €
Palier 7	13,92 €
Palier 8	14,88 €
Palier 9	16,11 €
Palier 10	17,84 €
Palier 11	20,30 €
Palier 12	23,20 €

## **Article 2 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 3 | Dépôt et extension de l'avenant**

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent avenant conformément aux textes en vigueur.

*Fait à Paris, le 25 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8435 | **COOPÉRATIVES FRUITIÈRES**  
**(Ain, Doubs et Jura)**  
**(29 août 2001)**

(Étendue par arrêté du 18 février 2002,  
*Journal officiel* du 24 février 2002)

## Avenant n° 40 du 30 mars 2023

NOR : AGRS2397099M

IDCC : 8435

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

**Fédération régionale des coopératives laitières du massif jurassien FRCL MJ ;**  
**Coopération agricole LCA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Confédération française démocratique du travail CFDT ;**  
**Confédération générale du travail – Force ouvrière CGT FO ;**  
**Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille de salaires contenue à la convention collective est modifiée comme suit à effet au 1<sup>er</sup> mai 2023.

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel Base 151,67 heures
200	11,50	1 744,21
220	12,25	1 857,96
240	12,47	1 891,32
250	12,95	1 964,13
260	13,18	1 999,01
280	13,46	2 041,48

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel Base 151,67 heures
300	14,08	2 135,51
380	20,23	3 068,28

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la DREETS Bourgogne-Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

*Fait à Morre, le 30 mars 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9112 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE LA ZONE VITICOLE (Aude)**

**(21 juillet 1998)**

(Étendue par arrêté du 19 octobre 1998,  
*Journal officiel* du 22 octobre 1998)

## Avenant n° 56 du 6 juillet 2023

NOR : AGRS2397100M

IDCC : 9112

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

**Fédération départementale du syndicat des exploitants agricoles de l'Aude,**  
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Section fédérale FO et SYNFOCA de l'Aude ;**

**Section fédérale CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup> | **Salaires des vendanges**

Fixation des salaires des vendanges 2023 est modifié ainsi qu'il suit, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Salaires des vendanges :

Les salariés affectés aux vendanges (coupeur, videur et porteur) sont classés au palier 1 de l'article 4.5 relatif à la classification des salariés relevant du champ d'application de la CCN production agricole et CUMA du 1<sup>er</sup> avril 2021.

Les salaires sont ainsi fixés :

- pour les coupeurs, videurs : + 4 centimes d'euros du salaire conventionnel applicable aux salariés positionnés au palier 1 ;
- pour les porteurs : + 8 centimes d'euros du salaire conventionnel applicable aux salariés positionnés au palier 1.

### Article 2 | **Dispositions**

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la zone viticole et céréalière de l'Aude. Elles concernent donc de façon



identique les entreprises de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la zone viticole et céréalière de l'Aude.

### **Article 3 | Extension**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DDETSPP de l'Aude, place Gaston-Jourdanne, 11000 Carcassonne.

*Fait à Carcassonne, le 6 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230280-000723

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---