



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2025-43

25 octobre 2025

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2025-43 du 25 octobre 2025

Ministère du travail et des solidarités	3
Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire	[*]

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2025-43.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-43 du 25 octobre 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 176 Pharmaceutique-industrie : accord du 8 juillet 2025 relatif à l'emploi des salariés seniors	4
IDCC 176 Pharmaceutique-industrie : avenant du 8 juillet 2025 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés	50
IDCC 1285 Artistiques-culturelles-entreprises : accord du 10 juin 2025 relatif à la modification du financement des activités sociales (articles III.2 et III.3 de la convention collective).....	55
IDCC 1480 Journalistes : avenant n° 4 du 4 juillet 2025 portant prorogation de l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail des personnels à temps partiel pour les salariés journalistes relevant du champ des entreprises de la radiodiffusion	67
IDCC 1487 Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail : accord du 10 juillet 2025 relatif au régime complémentaire frais de santé	69
IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 107 du 11 septembre 2025 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) « Assistant administration de biens immobiliers ».....	80
IDCC 1801 Assistance-sociétés : accord du 24 juillet 2025 relatif aux personnes en situation de handicap.....	98
IDCC 1922 Radiodiffusion : avenant n° 4 du 4 juillet 2025 portant prorogation de l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail à temps partiel.....	113
IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : adhésion par lettre du 14 octobre 2025 de l'UPEAS à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertise en automobile (IDCC 1951).....	115
IDCC 2121 Édition : avenant du 5 septembre 2025 relatif au régime de retraite et de prévoyance (annexe III de la convention collective)	116
IDCC 2511 Sport : avenant n° 214 du 23 septembre 2025 relatif à la contribution conventionnelle paritarisme	122
IDCC 2511 Sport : avenant n° 215 du 23 septembre 2025 relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance.....	124
IDCC 3248 Métallurgie (Indre) : accord du 23 septembre 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	187

Accord du 8 juillet 2025 relatif à l'emploi des salariés seniors

NOR : ASET2550842M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC ;

UFIC-UNSA ;

FO FNP ;

CFE-CGC FCC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

La place des salariés seniors dans les entreprises soulève une question essentielle tant par ses enjeux sociaux et sociétaux qu'économiques.

Les dernières réformes des retraites ont entraîné un allongement des carrières. Le vieillissement de la population active rend indispensable une approche proactive et préventive de l'emploi des salariés seniors. Dans ce cadre, la gestion des carrières en entreprise, notamment pour les salariés seniors, constitue de plus en plus un axe central devant être intégré au sein des politiques de GEPP des entreprises.

L'initiative nationale relative au « pacte de la vie au travail » ainsi que l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 novembre 2024 sur l'emploi des salariés expérimentés, réaffirment la priorité donnée à l'accès et au maintien en emploi des salariés dits « seniors ».

Soucieux de ces enjeux, les partenaires sociaux de la branche des entreprises du médicament se sont saisis du sujet et ont engagé des discussions, après un diagnostic partagé, en vue d'inciter les entreprises à initier ou renforcer une politique dynamique en faveur des salariés seniors, tout en leur assurant la prévisibilité nécessaire à la mise en œuvre d'une politique efficiente.

Aussi, le présent accord repose sur la conviction partagée que les questions de l'emploi et du maintien en emploi des salariés seniors, tout comme leur accompagnement en fin de carrière, ne peuvent être pensées isolément. En cela, le présent accord vise à :

- favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi et l'adaptation des conditions de travail des salariés en deuxième partie de carrière ;
- s'assurer de la bonne employabilité et du bon accès à la formation pour les salariés seniors, en lien avec les évolutions technologiques, numériques et environnementales du secteur ;
- encourager la transmission des compétences au sein des entreprises comme à l'extérieur ;
- encourager la mixité intergénérationnelle dans les collectifs de travail ;
- valoriser les compétences ;
- préserver la santé des salariés seniors et prévenir les risques professionnels ;
- organiser les conditions de transition vers la retraite dans un cadre concerté et sécurisé, à travers une meilleure anticipation et un accompagnement structuré permettant aux salariés d'alléger leur fin de carrière tout en diminuant l'impact financier sur leurs revenus.

Toutefois, les partenaires sociaux rappellent qu'une politique en faveur des seniors ne peut être efficace que si elle s'inscrit dans une politique globale de gestion des emplois, à destination de l'ensemble des salariés peu importe leur âge. Les partenaires sociaux de la branche, dans cette démarche proactive et d'anticipation invitent donc les entreprises à réfléchir à des politiques de gestion des carrières dans un souci d'employabilité sur le long terme.

Sur la notion de salarié « senior », cette dernière recouvre une réalité plurielle. En effet, selon les dispositifs, les seuils d'âge varient : 45 ans pour certains bilans professionnels, 50 ans pour l'entretien de mi-carrière, 55 ans pour des dispositifs d'adaptation ou d'anticipation, 60 ans pour les dispositifs de transition vers la retraite.

Par ailleurs, les entreprises étant confrontées à des enjeux relatifs aux salariés seniors qui, même s'ils peuvent être communs à toutes les entreprises, sont aussi hétérogènes car ils dépendent de l'activité économique de l'entreprise et de sa pyramide des âges. Cette diversité ne permet donc pas de donner une définition uniforme du salarié senior au niveau de la branche. Aussi, les partenaires sociaux ont souhaité que les entreprises définissent la notion de salariés seniors.

Les entreprises doivent se saisir de cet accord pour impulser ou poursuivre leur propre politique en faveur des seniors. Il appartiendra aux entreprises de veiller, en leur sein, à définir et offrir un cadre sécurisant pour les salariés seniors, tout en ayant une approche plus globale de la gestion des carrières.

Fort de ces engagements, les parties signataires ont convenu des dispositions suivantes :

Partie 1 Les seniors dans l'industrie pharmaceutique

Article 1^{er} | Le diagnostic préalable de la branche

Le diagnostic préalable de la branche est reproduit en annexe 1 du présent accord.

Article 2 | Les indicateurs suivis par la branche

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent être en mesure de suivre l'évolution de l'emploi des salariés seniors. Aussi, dans le cadre du rapport annuel de branche, il est convenu de mettre en place les indicateurs de suivi ci-après :

- répartition hommes/femmes des salariés seniors, selon les tranches d'âge suivantes :
 - 50-54 ans ;
 - 55-59 ans ;

- 60 ans et plus ;
- ancienneté des salariés seniors, selon les tranches d'âge suivantes :
 - 50-54 ans ;
 - 55-59 ans ;
 - 60 ans et plus ;
- répartition des salariés seniors selon le type de contrat (CDI, CDD, Contrat de valorisation de l'expérience le cas échéant), selon les tranches d'âge suivantes :
 - 50-54 ans ;
 - 55-59 ans ;
 - 60 ans et plus ;
- répartition des salariés seniors selon le niveau de classification, selon les tranches d'âge suivantes :
 - 50-54 ans ;
 - 55-59 ans ;
 - 60 ans et plus ;
- répartition des salariés seniors occupés à temps partiel ou à temps complet, selon les tranches d'âge suivantes :
 - 50-54 ans ;
 - 55-59 ans ;
 - 60 ans et plus ;
- répartition des salariés seniors selon les familles et sous-famille métiers définis par la branche, selon les tranches d'âge suivantes :
 - 50-54 ans ;
 - 55-59 ans ;
 - 60 ans et plus ;
- recrutements des salariés seniors, par famille de métier et par typologie de contrat, selon les tranches d'âge suivantes :
 - 50-54 ans ;
 - 55-59 ans ;
 - 60 ans et plus ;
- fins de contrat des salariés seniors, selon le motif de fin de contrat et selon les tranches d'âge suivantes :
 - 50-54 ans ;
 - 55-59 ans ;
 - 60 ans et plus.

Partie 2 Les seniors en entreprise

Article 3 | *L'inclusion des « seniors » : une opportunité pour les entreprises*

La place des salariés seniors dans les entreprises est essentielle, ils représentent un levier et un pilier au service de la performance des entreprises : 34 % des salariés du secteur de l'industrie pharmaceutique sont âgés de 50 ans ou plus.

Les seniors sont un atout pour les entreprises. Il est nécessaire de déconstruire les préjugés et stéréotypes qui peuvent encore être présents au sein des entreprises du médicament afin de capitaliser sur leurs expériences et leurs expertises et ainsi favoriser l'intégration intergénérationnelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux insistent sur la nécessité de mettre en place des actions de communication (temps d'échanges, événements, etc.) auprès de l'ensemble des salariés pour démontrer les atouts que représentent les seniors. À cet effet, les entreprises pourront notamment s'appuyer sur le guide senior mis à dispositions des entreprises adhérentes par le Leem mais aussi des outils existants comme dans le cadre du programme « Engager son entreprise pour l'emploi des 50 + » (<https://travail-emploi.gouv.fr/engager-son-entreprise-pour-lemploi-des-50>).

Les partenaires sociaux insistent également sur la nécessité de développer des actions de sensibilisation plus spécifiquement à destination des ressources humaines et des managers qui sont très souvent les premiers à être confrontés à ces enjeux. Ces formations ou actions de sensibilisation pourront notamment porter sur l'inclusion, la lutte contre les discriminations ou les stéréotypes notamment en matière de recrutement et d'intégration. Il est précisé que les actions de sensibilisation qui seraient mises en œuvre devront être renouvelées de manière régulière.

Article 4 | *Le diagnostic préalable à la négociation en entreprise*

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises ne peuvent engager des négociations de manière effective sans mettre en place, dans les entreprises de plus de 300 salariés, une phase de diagnostic préalable.

L'objectif de cette démarche est pluriel :

- identifier les dispositifs mobilisables ;
- définir une politique pour les salariés seniors qui comprend des leviers d'actions associés et différenciant au regard de la situation du salarié ;
- définir un agenda de négociation sociale.

Afin de réaliser ce diagnostic, les entreprises pourront notamment s'appuyer sur la BDESE et le DUERP. Ce diagnostic alimentera les thèmes de négociation listés ci-après.

Les partenaires sociaux rappellent néanmoins que les thèmes de négociation rendus obligatoires sont les suivants :

- le recrutement des salariés expérimentés ;
- leur maintien dans l'emploi ;
- l'aménagement des fins de carrière (notamment les modalités de recours à la retraite progressive et/ou au temps partiel) ;
- la santé au travail et la prévention des risques professionnels ;
- l'organisation et les conditions de travail ;
- la transmission de leurs savoirs et leurs compétences des salariés expérimentés (missions de mentorat, de tutorat, mécénat de compétences, etc.).

Par ailleurs, en sus des thèmes obligatoires, les partenaires sociaux rappellent que les négociations peuvent également porter sur :

- le développement des compétences et l'accès à la formation ;
- les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers ;
- les modalités de management du personnel ;
- les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement des salariés seniors.

Aussi, au-delà des thématiques obligatoires, les partenaires sociaux de la branche soulignent l'intérêt que revêtent les thèmes facultatifs dans le cadre du diagnostic préalable et d'une politique globale et effective vis-à-vis des salariés seniors.

En outre, les partenaires sociaux soulignent la nécessité, dans le cadre des indicateurs liés la formation suivis par l'entreprise, de réaliser un diagnostic et un suivi spécifique au regard de

l'âge des salariés en entreprise afin d'apprécier les éventuels écarts liés à l'âge et d'y apporter des actions correctrices.

En l'absence d'accord, les entreprises demeurent incitées à mettre en place une politique seniors par le biais notamment d'un plan d'action au regard des éléments constatés dans le diagnostic préalable.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche encouragent fortement les entreprises de moins de 300 salariés à mettre également en œuvre cette mesure, première étape nécessaire à la construction d'une politique effective relative aux salariés seniors.

Article 5 | *Le recrutement des seniors*

Article 5.1 | *L'industrie pharmaceutique, un acteur du recrutement des seniors*

Le recrutement des seniors en entreprise est un enjeu majeur pour répondre aux défis démographiques mais aussi pour lutter contre les discriminations liées à l'âge. Les seniors représentent également un potentiel de compétences clefs pour notre secteur.

En effet, les entreprises du secteur ont réalisé 1 970 recrutements de seniors de 50 ans et plus en 2023, soit 20 % du total des embauches en CDI et CDD de l'année ^[1].

Afin de poursuivre la dynamique de recrutement au sein de la branche, et parce que les seniors sont des atouts pour les entreprises, ces dernières s'engagent à maintenir les actions mises en œuvre dans ce cadre, avec l'appui de la branche. Il est à cet égard rappelé que l'indicateur relatif au recrutement des salariés seniors fera l'objet d'un suivi annuel au niveau de la branche.

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur la nécessité de sensibiliser, notamment, les collaborateurs en charge du recrutement et les managers (non-discrimination, adaptation des offres d'emplois etc.) afin de lutter contre les stéréotypes.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche soulignent que dans le cadre des recrutements, et plus particulièrement le recrutement de salariés seniors, il est essentiel que les entreprises et les services en charge du processus de recrutement s'attachent également, outre le diplôme, à l'expérience acquise par les candidats : la place des compétences acquises par l'expérience et la capacité à répondre aux enjeux des organisations doit être prépondérante dans le processus.

Article 5.2 | *Le contrat de valorisation de l'expérience, un outil au service de la dynamique de recrutement de la branche*

Véritable outil d'insertion dans l'emploi des demandeurs d'emploi seniors, le contrat de valorisation de l'expérience est également un outil dont les entreprises du médicament doivent s'emparer dans le cadre de leur politique senior.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité moduler l'âge à partir duquel les entreprises pourront recruter des demandeurs d'emploi dans le cadre du contrat de valorisation de l'expérience en le portant à 57 ans.

Il est précisé que le contrat de valorisation de l'expérience est soumis aux règles de droit commun. Aussi, le salarié qui serait recruté par le biais du contrat de valorisation de l'expérience bénéficie des mêmes droits et obligations que tout autre collaborateur au sein de l'entreprise. Les missions confiées dans le cadre du contrat de valorisation de l'expérience seront définies par l'entreprise au moment du processus de recrutement.

Dans le cadre de ce dispositif, l'employeur pourra bénéficier d'une exonération progressive de cotisations d'assurance chômage. Toutefois, en cas de rupture du contrat par l'entreprise avant

[1] Rapport situation emploi 2023 Leem.

que le salarié n'ait atteint l'âge légal de départ à la retraite et les conditions de liquidation de la retraite à taux plein, l'entreprise devra rembourser les cotisations dont elle a été exonérée.

En outre, les partenaires sociaux précisent que l'entreprise pourra décider de mettre à la retraite le collaborateur qui aura été recruté dans le cadre du présent dispositif s'il a atteint l'âge légal de départ à la retraite et qu'il remplit les conditions de liquidation de la retraite à taux plein. Dans ce cadre, l'entreprise sera exonérée de la contribution patronale spécifique de 30 % sur le montant de l'indemnité de mise à la retraite.

Enfin, conformément à l'article 2 du présent accord, un suivi du recours au contrat de valorisation sera réalisé au niveau de la branche sous réserve des données disponibles pour en assurer son effectivité.

Article 6 | *Maintien des compétences et de l'employabilité des seniors*

Article 6.1 | *Accès à la formation et mobilisation du CPF*

Article 6.1.1 | *L'accès à la formation pour les salariés seniors*

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur est tenu d'assurer, par le biais de la formation tout au long de la vie professionnelle, l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il doit à cet égard veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, vis-à-vis notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Dans ce cadre, l'accès à la formation professionnelle, plus particulièrement des salariés seniors, est un véritable levier d'adaptation et de sécurisation des parcours professionnels.

Aussi, il est rappelé que les entreprises ont l'obligation d'assurer l'égalité de traitement entre les salariés, tant en matière d'évolution professionnelle que d'accès à la formation. Il est rappelé qu'aucun salarié ne peut être exclu d'un dispositif de formation du seul fait de son âge, en vertu du principe de non-discrimination prévu par le code du travail.

Afin de prévenir toute inégalité de traitement, les employeurs devront ainsi mettre en place les actions de formation nécessaires à l'appropriation des nouvelles technologies^[1] pour éviter toute obsolescence des compétences des salariés seniors lorsque leur introduction impacte les méthodes de travail. En effet, les partenaires sociaux de la branche insistent sur la nécessité d'apporter une vigilance particulière à cet égard.

En outre, une attention particulière devra être portée sur l'accès aux dispositifs de formation pour les salariés âgés de plus de 50 ans dans le cadre du suivi réalisé par la commission formation. Les informations transmises à la commission doivent permettre de s'assurer de l'égalité d'accès à la formation en la matière et le cas échéant d'apporter des mesures correctrices.

Lorsqu'une entreprise n'est pas dotée de commission formation, l'indicateur de l'accès à la formation pour les salariés de plus de 50 ans devra faire l'objet d'un suivi spécifique dans le cadre de la présentation du plan de développement des compétences après du comité social et économique.

Les entreprises pourront également mettre en place un suivi des données de formation par type de formation (obligatoires ou non) et par tranche d'âge, afin de détecter d'éventuelles inégalités ou freins à la formation des salariés seniors. Ce suivi pourra également faire l'objet d'une dissociation selon le sexe dans le cadre des actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

[1] Telles que définies par le code du travail étant entendu que cette notion peut inclure l'intelligence artificielle, si sa mise en œuvre a un impact sur les conditions de travail, ou tout procédé qui viendrait modifier l'organisation du travail (automatisation des process, exosquelette, robotisation des tâches...)

Enfin, il est rappelé la possibilité pour les salariés d'avoir recours au service d'un conseiller en évolution professionnelle en se rendant sur la plateforme <https://mon-cep.org/>.

Article 6.1.2 | Le CPF, outil de développement des compétences au service des salariés seniors

Conscients de l'intérêt que représente le compte personnel de formation (ci-après « CPF ») dans le cadre du maintien en emploi et du développement des compétences des salariés, les partenaires sociaux de la branche insistent sur l'intérêt pour les entreprises de mettre en œuvre des actions de sensibilisation à destination des salariés seniors sur l'utilisation de leur CPF afin de leur permettre de développer leurs compétences ou de les accompagner dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Dans ce cadre, et afin d'encourager les salariés à utiliser leur CPF, les entreprises pourront mettre en place des accompagnements individualisés par les services des ressources humaines aux salariés qui en font la demande, afin de les guider dans le choix et la mobilisation des formations disponibles sur la plateforme « Mon Compte Formation ».

En complément, les entreprises peuvent également proposer des entretiens de formation personnalisés à partir de 55 ans, afin d'anticiper les ajustements de compétences à l'approche de la fin de carrière.

La mise en œuvre d'accompagnements individualisés peut notamment s'avérer pertinente lorsque le salarié souhaite s'inscrire dans le cadre d'un parcours de formation coconstruit tel que prévu à l'article 5.5.3 de l'accord collectif de branche du 25 mai 2023 sur la gestion des emplois et des compétences, l'évolution professionnelle des salariés tout au long de la vie professionnelle et l'information et l'orientation, ou tout autre accord postérieur s'y substituant.

En effet, celui-ci permet au salarié exerçant un métier considéré comme « sensible »^[1], lorsque son projet de formation a été validé par l'entreprise, de bénéficier d'un abondement complémentaire par l'entreprise *a minima* égal à celui mobilisé par le salarié sur son compte personnel de formation, dans la limite de 3 000 €, afin de financer son projet de formation.

En outre, il est également rappelé qu'en application du même accord, les salariés exerçant un métier sensible ou équivalent, justifiant d'au moins deux années d'ancienneté, peuvent demander la réalisation d'un bilan de compétences, financé par l'employeur et réalisé sur le temps de travail, dans la limite d'un bilan tous les cinq ans (art. 5.3).

Enfin, les entreprises pourront permettre au salarié utilisant son CPF pour financer une action de formation lui permettant de développer ses compétences en lien avec son activité, d'effectuer cette formation sur son temps de travail. Afin d'évaluer l'effectivité de l'utilisation du CPF dans ce cadre, les entreprises pourront présenter au CSE un indicateur de suivi du nombre de formations CPF suivies par les salariés.

Aussi, les entreprises pourront étudier la possibilité de financer le reste à charge du CPF supporté par le salarié.

Article 6.2 | L'entretien professionnel de mi-carrière

Compte tenu des évolutions légales concernant l'entretien professionnel de mi-carrière, les dispositions prévues à l'article 5.2.1 relatives à l'entretien de seconde partie de carrière de l'accord collectif de branche du 25 mai 2023 sur la gestion des emplois et des compétences, l'évolution professionnelle des salariés tout au long de la vie professionnelle et l'information et l'orientation, ou tout autre accord postérieur s'y substituant sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

[1] Tel que défini au sein de l'entreprise.

Il est rappelé qu'en application de l'accord national interprofessionnel en faveur de l'emploi des salariés expérimentés du 14 novembre 2024, les salariés bénéficient, dans les deux mois qui suivent la visite médicale de mi-carrière^[1], d'un entretien professionnel renforcé. Celui-ci doit permettre d'échanger, le cas échéant, sur l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail en fonction des recommandations de la médecine du travail, la prévention de situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

À cet égard le salarié bénéficiera, sur son temps de travail, du temps de préparation nécessaire à la tenue de cet entretien tel que défini par l'entreprise, permettant notamment d'avoir recours au service d'un conseiller en évolution professionnelle en se rendant sur la plateforme <https://mon-cep.org/>. L'entretien devra faire l'objet d'un bilan remis au salarié.

Cet entretien devra également permettre d'échanger, sur la possibilité offerte au salarié dans ce cadre de bénéficier d'un parcours de formation coconstruit et/ou d'un bilan de compétences dans les conditions prévues au sein de l'accord de branche du 25 mai 2023 sur la gestion des emplois et des compétences, et rappelés à l'article 6.1.2 du présent accord.

Outre le recueil des éventuels souhaits du salarié dans les domaines concernés, les entreprises devront également communiquer au salarié sur l'ensemble des dispositifs de GEPP mobilisables au sein de l'entreprise. Cette communication doit permettre au salarié d'avoir une vision exhaustive des dispositifs applicables au sein de l'entreprise afin qu'il puisse apprécier l'intérêt de s'inscrire dans l'un d'entre eux le cas échéant.

Au-delà de cet entretien professionnel renforcé, les entreprises doivent anticiper et suivre la question des souhaits de carrière des salariés seniors en devenir, en s'appuyant notamment sur les entretiens professionnels ainsi que les entretiens bilans effectués tout au long de la carrière du salarié. Ces entretiens sont aussi l'occasion pour les entreprises de réaliser un suivi des formations demandées et réalisées par les salariés, pour prévenir, éviter et remédier à tout déficit de formation.

Enfin, au-delà de la visite médicale de mi-carrière obligatoire déclenchant l'organisation de cet entretien, les entreprises sont également incitées à mettre en place des mesures favorisant un bilan de santé complet pour le salarié, notamment en raison de risques de santé accrus avec l'âge, en assimilant cette absence à du temps de travail effectif. Ainsi, les entreprises pourront s'inscrire dans le cadre des dispositifs mis en place par la CPAM notamment via l'examen de prévention en santé. À cet effet, il est rappelé que l'article 7 de l'accord de branche relatif à la GEPP précise qu'« afin de faciliter l'accès à la prévention en santé pour les salariés âgés de 50 et plus, les partenaires sociaux conviennent que, pour ces salariés, l'examen de prévention pourra être effectué sur le temps de travail. Pour ce faire, une demi-journée d'absence rémunérée sera accordée sur justificatifs, tous les 5 ans, aux salariés à partir de 50 ans souhaitant bénéficier de ce dispositif. Est considéré comme justificatif la convocation de la CPAM adressée au salarié précisant la date, le lieu et l'heure de l'examen. »

Article 6.3 | *L'aménagement des conditions de travail des salariés seniors et la prévention des risques professionnels*

Il est rappelé que les entreprises ont une obligation de maintien en emploi et de l'employabilité de l'ensemble des salariés qui la composent, dont les salariés seniors. À cet égard, les mesures de prévention des risques professionnels développées ci-après demeurent pertinentes pour l'ensemble des salariés, quel que soit leur âge.

[1] Dont l'âge est défini par la loi.

Pour autant, une attention particulière devra être portée aux salariés seniors, en veillant à prévenir les risques liés au vieillissement au travail, dans le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

La prévention de l'usure professionnelle constitue un axe central du maintien en emploi des salariés, et plus particulièrement des salariés seniors, dont les conditions de travail doivent faire l'objet d'un suivi attentif et adapté.

Article 6.3.1 | *Le suivi spécifique des salariés les plus exposés aux risques professionnels*

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent, au travers de cet accord, apporter une attention particulière notamment aux salariés considérés comme travailleurs de nuit, travailleurs postés ainsi qu'à tout salarié en situation de handicap. Les partenaires sociaux de la branche précisent que les catégories de travailleurs précités ne présentent pas un caractère exhaustif et que chaque entreprise pourra, au regard des spécificités en son sein, prévoir un suivi spécifique pour d'autres catégories de salariés.

En tout état de cause, l'identification des salariés visés par le présent article doit demeurer liée aux facteurs de risques identifiés au sein du DUERP et à leur durée d'exposition.

À cet égard, lorsque ces salariés sont âgés de plus de 55 ans et/ou ont une ancienneté de plus 15 ans dans leur poste, ils devront faire l'objet d'un suivi spécifique. En effet, ces derniers peuvent être exposés de manière plus importante à des risques professionnels physiques avec l'avancée en âge.

Dans le cadre de ce suivi spécifique, les entreprises devront en premier lieu identifier et cartographier en leur sein les populations concernées, ainsi qu'identifier les problématiques de risques professionnels physiques auxquels elles sont exposées.

En fonction des situations identifiées, les entreprises s'assureront de la mise en œuvre de mesures de prévention, et, le cas échéant, de mesures d'aménagement de poste rendues nécessaires afin de limiter l'exposition auxdits risques identifiés pour autant que ces mesures soient compatibles avec les impératifs d'activité de l'entreprise. À titre d'exemple, ces mesures d'aménagement peuvent notamment comprendre :

- la modulation du rythme de travail ;
- l'attribution de repos compensateurs ;
- l'allègement de certaines missions ;
- la réaffectation progressive vers des postes moins exposés ;
- l'accès à des processus de reconversion professionnelle vers des postes moins contraignants.

Lorsque le salarié en émet le souhait, que ses compétences et que l'organisation le permettent, les entreprises s'engagent à privilégier l'accès à des postes moins contraignants pour les populations visées au présent article. Dans ce cadre, les entreprises s'engagent à communiquer aux salariés concernés, lorsqu'ils en font la demande, les postes moins contraignants disponibles ou susceptibles de l'être.

Enfin, lors de l'entretien professionnel prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail, les entreprises s'assureront de proposer aux salariés concernés, lorsque cela est compatible avec les impératifs d'activité et l'organisation de l'entreprise, les aménagements de poste auxquels ils peuvent prétendre.

Article 6.3.2 | *Le suivi général des salariés seniors*

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur la nécessité pour les entreprises d'instaurer des actions de prévention destinées à l'ensemble des salariés âgés de plus de 55 ans, quel que soit le poste occupé.

Aussi, outre les dispositions spécifiques prévues à l'article 6.3.1 du présent accord, les entreprises devront, pour l'ensemble des salariés, lorsqu'un médecin du travail en préconisera la réalisation ou lorsqu'il est constaté par l'entreprise que cela est nécessaire, leur proposer notamment des actions de formation ou de sensibilisation leur permettant de diminuer les risques ergonomiques. Il est précisé que ces actions devront avoir lieu sur le temps de travail. En outre, les partenaires sociaux précisent que les entreprises auront également la faculté, en lieu et place de ces actions, de proposer aux salariés un audit ergonomique de leur poste de travail, à des fins d'adaptation. À titre d'exemple, les aménagements peuvent porter sur la hauteur du mobilier, l'éclairage, la mise à disposition d'outils numériques adaptés, ou encore l'intégration d'équipements d'assistance.

Les entreprises sont encouragées à inscrire ces actions dans un programme global d'ergonomie des postes, avec l'appui du CSE et des services de santé au travail.

Les entreprises mettront en place des dispositifs d'accès prioritaire des salariés concernés aux mesures de reclassement interne, notamment lorsqu'un maintien dans le poste actuel n'est plus souhaitable.

En outre, dans une optique de prévention de l'usure professionnelle, les entreprises pourront également s'appuyer sur le fonds d'intervention pour la prévention de l'usure (FIPU) pour cofinancer des actions ciblées à destination des salariés seniors.

Ces actions peuvent comprendre :

- des aménagements de poste ;
- l'acquisition de matériel adapté ;
- des actions de formation spécifiques à la prévention de l'usure ;
- un accompagnement psychologique ou médical renforcé.

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur la nécessité que ces mesures s'inscrivent dans une logique d'anticipation et non de réparation et qu'elles soient cohérentes avec la stratégie GEPP de l'entreprise.

Les entreprises s'engagent à initier des discussions avec leurs partenaires sociaux, portant notamment sur des dispositifs de gestion de fin de carrière permettant un allègement progressif de la charge de travail. Ces mesures peuvent inclure :

- des « parcours fin de carrière » avec réduction progressive des responsabilités ;
- des réaffectations volontaires vers des fonctions moins exposées, sans perte de qualification ni de rémunération ;
- un accès prioritaire aux dispositifs de télétravail, d'horaires aménagés ou de dispositif de flexibilité organisationnelle pour les salariés seniors ;
- des congés supplémentaires octroyés à partir d'un âge défini dans l'entreprise ;
- des modalités de suivi.

Article 7 | *La transmission des compétences clefs dans l'entreprise*

La transmission des compétences en amont du départ d'un salarié constitue un enjeu stratégique pour les entreprises de la branche, particulièrement dans le cadre des départs à la retraite de salariés occupant des postes clefs et/ou ayant des compétences clefs. Il est précisé qu'il appartient à chaque entreprise de venir définir et répertorier les postes et les compétences clefs au regard de son organisation.

La transmission des compétences est un outil de reconnaissance des savoirs et savoir-faire critiques détenus par les salariés et participe nécessairement à la sécurisation de ces derniers mais aussi à la continuité de l'activité et à l'accompagnement de la transition intergénérationnelle.

Pour les salariés en dernière partie de carrière, les entreprises s'assureront de mettre en place toutes les mesures nécessaires permettant d'identifier les compétences clef détenues par ces salariés et qui sont nécessaires à la continuité de l'activité de l'entreprise.

Les mesures qui seraient mises en place par les entreprises pourront être menées en concertation avec les managers de proximité afin d'assurer une identification exhaustive des compétences clefs et d'établir le cas échéant le plan de succession adapté. En effet, la mise en place des plans de transmission des compétences par l'entreprise est un levier primordial pour répondre à la problématique d'éventuelle perte de compétences dans l'entreprise.

Les entreprises sont également encouragées à organiser des actions permettant la mise en œuvre efficiente de la transmission des compétences en entreprise, comme des actions de formation ou de sensibilisation. Ces actions auront pour objectif de permettre aux salariés concernés d'identifier les savoirs essentiels à leur domaine d'activité et d'acquérir des outils ou méthodes facilitant leur transmission à d'autres collaborateurs.

Lorsque de telles actions sont mises en œuvre, les entreprises pourront aménager, le cas échéant, les conditions de travail des salariés concernés et/ou développer des dispositifs permettant de reconnaître leurs compétences et leurs expériences, comme par exemple la VAE, l'évolution dans la classification, l'intitulé de postes, etc.

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur l'intérêt tout particulier que revêtent les dispositifs de tutorat ou de mentorat intergénérationnel. En effet, ils s'inscrivent dans une logique de reconnaissance de la transmission des savoirs : Pour le salarié en fin de carrière, ils sont un outil de valorisation de ses compétences et de son expérience au service de la performance collective. À l'inverse, pour les entreprises le mécanisme de tutorat inversé facilite l'acquisition de nouvelles compétences par les salariés seniors, notamment en matière de numérique, d'outils collaboratifs ou de nouveaux modes de travail.

Dans ce cadre, les entreprises peuvent également mettre en place des groupes de travail intergénérationnels favorisant le codéveloppement des compétences, autour de problématiques techniques, organisationnelles ou relationnelles communes. À titre d'exemple, des binômes intergénérationnels peuvent être constitués pour développer conjointement des outils ou procédures, dans une logique de croisement des expertises et de transmission réciproque.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent également insister sur l'intérêt tout particulier que revêt l'alternance dans le cadre d'une transmission intergénérationnelle des compétences et des savoirs et réitèrent la nécessité pour les entreprises d'y recourir.

Article 8 | *La transmission des compétences en dehors de l'entreprise*

Dans la continuité des actions internes de transmission, les entreprises de la branche sont encouragées à valoriser l'expertise des salariés seniors en fin de carrière à travers des dispositifs de transmission des compétences en dehors de l'entreprise. Ces initiatives, qui s'inscrivent dans une démarche de responsabilité sociétale des entreprises, permettent aux salariés concernés de valoriser leurs savoirs et compétences en dehors du cadre de l'entreprise.

Les entreprises pourront ainsi proposer aux salariés volontaires, en fin de carrière, de réaliser des missions de mécénat de compétences dans le cadre d'un aménagement temporaire de leur activité professionnelle. Ces missions, conduites auprès d'organismes d'intérêt général (associations, établissements scolaires, structures d'insertion, etc.), doivent être formalisées par une convention précisant les modalités d'intervention du salarié.

Les entreprises sont également encouragées à mettre en œuvre, lorsqu'ils s'y prêtent, des dispositifs de prêt de main-d'œuvre.

Les entreprises pourront également faciliter la participation des salariés seniors à des actions externes de promotion des métiers de l'industrie pharmaceutique, notamment dans les établissements d'enseignement (universités, lycées techniques), lors de forums métiers ou dans le cadre d'événements organisés par des réseaux professionnels ou des OPCO. Ces actions peuvent inclure des conférences métiers, des témoignages lors de forums orientation, du mentorat de jeunes en formation, des sessions de simulation d'entretien ou de coaching professionnel.

En tout état de cause, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositifs prévus au présent article, les entreprises devront définir et informer les salariés des modalités d'organisation et des conséquences éventuelles.

Partie 3 L'accompagnement des salariés vers la retraite

Article 9 | *L'anticipation de la fin de carrière*

La gestion de la fin de carrière des salariés constitue un levier primordial de gestion des emplois et des parcours professionnels des salariés.

Elle doit s'inscrire dans une dynamique préventive, devant être anticipée tout au long de la carrière du salarié, et plus particulièrement en anticipation de la retraite dans les dernières années de leur vie professionnelle.

Il est donc primordial que les entreprises construisent un parcours de fin de carrière structuré, adapté à leur organisation, et commun à l'ensemble des salariés concernés, afin de favoriser un accès équitable à celui-ci, quel que soit le poste occupé. Cette anticipation revêt un caractère particulièrement important dans une démarche de bonne continuité de l'activité de l'entreprise.

À cet égard, et afin de garantir l'efficacité d'une politique préventive reposant sur l'anticipation des fins de carrière, il est particulièrement pertinent d'instaurer un dialogue en amont entre l'employeur et le salarié notamment concernant la date prévisionnelle de départ en retraite.

Il est rappelé que ce dialogue ne peut être envisagé que dans le cadre d'une démarche proactive du salarié, qui demeure seul décisionnaire sur l'orientation qu'il souhaite donner à sa fin de carrière mais également sur la communication de son âge de départ à la retraite, ou de sa date prévisionnelle d'obtention des conditions de liquidation de sa retraite à taux plein.

La communication proactive de l'entreprise sur les parcours et dispositifs de fin de carrière existants est donc essentielle afin que les salariés puissent se les approprier et envisager sa fin de carrière de manière éclairée.

Article 9.1 | *L'accompagnement des salariés vers la retraite par l'entreprise*

La phase de transition vers la retraite nécessite un accompagnement individualisé et accessible permettant aux salariés de se projeter dans leur fin de carrière et d'anticiper les démarches administratives ainsi que les choix liés à leur couverture sociale.

L'ensemble des démarches précisées au présent article visent ainsi à garantir un égal accès à l'information pour tous les salariés en situation de préparer leur départ à la retraite.

Dans ce cadre, il est essentiel que les salariés soient régulièrement informés sur les dispositifs d'aide à la préparation à la retraite et des dispositifs existants dans l'entreprise pour anticiper ce départ. Cette information peut notamment porter sur l'accès aux droits à pension, les démarches administratives à accomplir, les dispositifs de temps partiel et de retraite progressive, ainsi que les outils internes d'information.

Cette information, qui peut être diligentée par l'entreprise ou un organisme externe, peut être par exemple formalisée sous forme de document de synthèse, diffusé à tous les salariés, et complété, le cas échéant, par des réunions d'information collective (ateliers pratiques, webinaires, réunions animées par des intervenants spécialisés, etc.).

Un accompagnement spécifique pourra également être proposé par l'entreprise aux salariés qui en font la demande afin de faciliter la compréhension des dispositifs disponibles et l'élaboration d'un projet de transition. Cet accompagnement peut être assuré en interne par un référent RH formé à ces sujets ou en lien avec des partenaires extérieurs (caisses de retraite, mutuelles, opérateurs spécialisés).

À titre d'exemple, les entreprises pourront s'appuyer sur des organismes tels que Klesia, l'Agirc-Arrco, les offres développées par les organismes de prévoyance, la CARSAT...

Les entreprises veillent également à informer les salariés sur la possibilité de souscrire le cas échéant, à l'issue de leur contrat de travail, à un régime professionnel conventionnel de frais de santé dit « anciens salariés ». Cette information est délivrée suffisamment en amont afin de permettre aux salariés de comparer, le cas échéant, cette couverture avec une adhésion individuelle existante sur le marché. À l'inverse, elles informeront également les salariés concernés lorsqu'un tel régime n'a pas été mis en place dans l'entreprise.

Les entreprises pourront également mettre en œuvre des actions de sensibilisation à la mobilisation de leur compte personnel de formation (CPF) pour suivre des formations dédiées à la préparation de leur projet de retraite. Ces formations peuvent porter sur des aspects pratiques (droit à pension, démarches en ligne, fiscalité, etc.) mais aussi sur la construction d'un projet de vie personnel ou professionnel post-retraite.

Lorsque l'entreprise n'est pas dotée de solutions permettant au salarié d'être suffisamment formé et informé afin de préparer son départ en retraite, le salarié pourra mobiliser son CPF afin de financer une formation de préparation à la retraite (démarches, enjeux associés, préparation du nouveau projet de vie, prévention, etc.). Dans ce cadre, la formation pourra être effectuée sur le temps de travail, sous réserve de ne pas impacter l'activité du service et si le salarié a communiqué à l'entreprise, outre les autres documents qu'elle pourrait solliciter, sa date de départ en retraite en fournissant un document ayant une valeur probante.

La durée de cette formation effectuée sur le temps de travail ne pourra pas excéder une durée définie par l'entreprise. Il est par ailleurs précisé que la formation pourra avoir lieu au maximum dans les 24 mois précédents le départ. Enfin, chaque salarié ne peut bénéficier qu'une seule fois du dispositif sur le temps de travail.

Article 9.2 | L'organisation d'entretiens de fin de carrière

Article 9.2.1 | L'entretien de fin de carrière et les entretiens professionnels

L'entretien de fin de carrière constitue un outil structurant d'anticipation, de dialogue et de préparation de la transition entre l'activité professionnelle et la retraite.

Conformément à l'accord national interprofessionnel du 14 novembre 2024, un entretien spécifique de fin de carrière est prévu entre 58 et 60 ans, dans le cadre des entretiens professionnels. Cet entretien vise à aborder les souhaits du salarié concernant l'organisation de sa fin d'activité, les dispositifs existants dans l'entreprise, ainsi que les éventuels besoins d'accompagnement ou d'aménagement.

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur la nécessité d'une démarche proactive de l'entreprise. Aussi, l'information délivrée lors de cet entretien spécifique de fin de carrière concernant les dispositifs existants dans l'entreprise devra être réitérée lors des entretiens

professionnels menés jusqu'au départ en retraite du salarié. Celui-ci doit permettre de recueillir le souhait du salarié de s'inscrire dans l'un des dispositifs existants.

Lorsque le salarié exprime ce souhait, un entretien de préparation à la mise en œuvre des dispositifs de fin de carrière est organisé par l'entreprise dans les conditions définies ci-après.

Article 9.2.2 | *L'entretien de préparation à la mise en œuvre des dispositifs de fin de carrière*

Compte tenu de la connexité entre les deux dispositifs, les partenaires sociaux conviennent que l'article 5.2.2 de l'accord collectif de branche du 25 mai 2023 sur la gestion des emplois et des compétences, l'évolution professionnelle des salariés tout au long de la vie professionnelle et l'information et l'orientation est abrogé, et que l'entretien de fin de carrière prévu au sein de ce dernier est remplacé par le suivant.

Soucieux que les salariés puissent avoir connaissance des aménagements de fin de carrière dont ils peuvent bénéficier, et que les entreprises puissent anticiper leur mise en œuvre notamment au regard des contraintes opérationnelles, un entretien de préparation à la mise en œuvre des dispositifs de fin de carrière est créé. Cet entretien est organisé soit :

- lorsque le salarié a manifesté son souhait de s'inscrire dans un des dispositifs de fin de carrière prévu par l'entreprise en réponse à l'information reçue dans les conditions de l'article 9.2.1 du présent accord ;
- lorsqu'il en fait la demande de manière proactive en dehors des conditions de l'article 9.2.1, et que le salarié manifeste son souhait de bénéficier de l'une des mesures prévues aux articles 10 et 11 du présent accord. Ces mesures incluent le recours au temps partiel de fin de carrière, à la retraite progressive, ou à un départ anticipé.

Cet entretien a pour objet principal de définir les modalités concrètes d'organisation du travail résultant de la mise en œuvre du dispositif choisi, sous réserve des spécificités éventuellement mobilisées dans le cadre des articles 10 et 11 du présent accord. Un compte rendu sera remis au salarié à l'issue de l'entretien.

Cet entretien est conduit par un représentant des ressources humaines et/ou le manager hiérarchique du salarié concerné. Les entreprises pourront faire appel, si elles le souhaitent, à des professionnels extérieurs afin d'apporter aux salariés une vision exhaustive des modes d'organisation du travail compatibles avec l'aménagement de fin de carrière souhaité.

Il est rappelé qu'afin de permettre à l'entreprise d'étudier les modalités pratiques de mise en œuvre des dispositifs de fin de carrière, et d'apprécier l'éligibilité du salarié aux dispositifs prévus par le présent accord et en entreprise le cas échéant, le salarié lui communiquera son âge de départ à la retraite à taux plein, accessible au travers de son relevé de carrière.

Dès lors que le salarié aura demandé l'organisation de cet entretien afin de bénéficier d'une des mesures prévues aux articles 10 et 11 du présent accord, l'entreprise devra l'organiser et apporter une réponse écrite et motivée à la demande du salarié, dans un délai de deux mois suivant la formulation de cette demande.

En tout état de cause, cet entretien peut se confondre avec tout autre entretien préalablement existant au sein de l'entreprise, sous couvert que les dispositions prévues au sein du présent article demeurent respectées (en matière de délai, de contenu ainsi que de réponse apportée).

Article 10.1 | Le temps partiel de fin de carrière

Le temps partiel de fin de carrière désigne la réduction volontaire du temps de travail par un salarié dans les dernières années précédant son départ à la retraite. Il ne s'agit pas d'un dispositif légal spécifique, mais d'une modalité classique de passage à temps partiel, encadrée par le droit commun.

Dans le cadre de cet accord, les entreprises de la branche devront, lorsqu'une demande d'un tel temps partiel est formulée dans les deux années précédant la date prévisionnelle de départ effectif en retraite à taux plein, s'assurer du bon respect des dispositions suivantes :

Conformément aux dispositions de l'article 9.2 du présent accord, aucune décision de l'employeur ne peut être prise sans que l'entretien spécifique ait été organisé entre le salarié, le manager hiérarchique du salarié concerné, et/ou un représentant des ressources humaines. Cet entretien vise à examiner la faisabilité du projet, les ajustements envisageables, ainsi que les modalités de mise en œuvre ou d'alternative proposées.

En cas de refus de la demande de passage à temps partiel dans ce cadre, l'employeur est tenu de motiver sa décision par écrit. Celle-ci doit reposer sur des contraintes opérationnelles, objectives et liées à des impératifs organisationnels nécessaires à la bonne continuité d'activité.

L'employeur peut, dans le cadre du même entretien, proposer une répartition du temps de travail ou un aménagement différent compatible avec les contraintes de l'entreprise et les souhaits du salarié.

L'objectif de cette démarche est de concilier les impératifs économiques et organisationnels de l'entreprise avec l'aspiration légitime des salariés à organiser progressivement leur fin d'activité.

Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, fixer un cadre interne précisant les conditions de recours au temps partiel de fin de carrière (périodicité minimale, taux d'activité, critères d'éligibilité, calendrier de demande, etc.).

Article 10.2 | La retraite progressive

Il est rappelé que la retraite progressive permet à un salarié de réduire son temps de travail tout en percevant une fraction de sa pension de retraite, dans le cadre d'une transition progressive vers la cessation d'activité.

La demande du salarié s'opère dans les conditions légales en vigueur.

Dans ce cadre, les entreprises du secteur pourront mettre en place des mesures d'accompagnement du salarié dans cette démarche, notamment en l'aidant à identifier les documents requis ou en l'orientant vers les interlocuteurs compétents au sein des régimes de retraite.

Il est rappelé que le régime légal de retraite progressive implique, lorsque le salarié est déjà à temps partiel, ou que sa demande porte sur un passage à temps partiel inférieur ou égal à 80 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise, que l'accord de l'employeur est réputé acquis si ce dernier ne formule pas de refus écrit et motivé dans un délai de deux mois suivant la réception de la demande, sous réserve que le salarié respecte un délai de prévenance de quatre mois.

Lorsque la demande de temps partiel du salarié porte sur une quotité du temps de travail inférieure à 80 %, la loi prévoit que l'employeur peut refuser la demande de passage en retraite progressive uniquement en cas d'incompatibilité de la durée de travail sollicitée avec l'activité économique de l'entreprise. Ce refus doit être motivé et adressé par écrit dans un délai de deux mois à compter de la demande. Il doit tenir compte des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée sur la continuité de l'activité de l'entreprise ou du service ainsi que, si

elles impliquent un recrutement, des tensions pour y procéder sur le poste concerné. À défaut, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

Il est rappelé que dans le cadre des dispositions conventionnelles spécifiques prévues à l'article 9.2.2 de la présente partie, toute demande émise par un salarié afin de bénéficier de bénéficier d'un dispositif de retraite progressive devra donner lieu à l'organisation de l'entretien spécifique avant toute réponse de l'employeur.

Afin de permettre un accès le plus équitable à ce dispositif pour l'ensemble des salariés, les entreprises du secteur pourront mettre en place des modalités spécifiques d'organisation du travail. À titre d'exemple, certaines organisations peuvent prévoir un rythme alterné (ex. une semaine travaillée sur deux) permettant une transition progressive tout en assurant la continuité du service.

Article 10.3 | *La compensation de la perte de rémunération induite par le temps partiel de fin de carrière*

Dans le cadre d'un passage à temps partiel de fin de carrière, le salarié peut subir une diminution de ses revenus liée à la réduction de son activité. Afin de limiter cet impact, un mécanisme de compensation partielle ou totale peut être envisagé.

En cas d'acceptation du passage à temps partiel, dans les conditions prévues à l'article 10.1 du présent accord, le salarié pourra utiliser tout ou partie de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite (IDR) afin de compenser les pertes de revenus résultant de la quotité non travaillée.

Ce recours à l'IDR peut également être combiné avec d'autres dispositifs permettant d'en limiter l'impact sur la rémunération, tels que l'utilisation de jours épargnés sur un compte épargne-temps ou une indemnisation conventionnelle complémentaire, si elle existe.

Il est précisé que lorsque le salarié souhaite utiliser tout ou partie de son IDR acquise à la date d'entrée dans le dispositif, celle-ci doit l'être par mois complet et doit servir à compenser une période ininterrompue. Aussi, si le salarié souhaite, le cas échéant, également utiliser d'autres jours de congés épargnés ou dus en application d'un dispositif propre à l'entreprise, leur utilisation devra précéder l'utilisation de l'IDR. Il est par ailleurs précisé que, dès lors que le salarié utilise son indemnité conventionnelle de départ en retraite le cadre du présent article, il pourra bénéficier, le cas échéant si aucun dispositif équivalent n'est en place dans son entreprise, de l'un des dispositifs prévus à l'article 12.2 du présent accord.

Les partenaires sociaux ont souhaité préciser que l'indemnité de départ en retraite est calculée conformément aux dispositions prévues à l'article 12.1 du présent accord.

Il est également précisé que l'utilisation de l'IDR dans le cadre du présent article est conditionnée au départ effectif du salarié en retraite à l'issue de la date de fin convenue dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif, date à laquelle le contrat de travail sera donc rompu définitivement.

Enfin, les entreprises pourront également mettre en œuvre des mesures d'accompagnement des salariés dans la simulation des impacts financiers du passage à temps partiel, en lien avec leur service de paie ou un interlocuteur RH dédié.

Article 11 | *L'utilisation de l'indemnité de départ en retraite pour financer un départ anticipé*

Afin de permettre aux salariés d'organiser de manière volontaire et progressive leur fin d'activité, les partenaires sociaux de la branche reconnaissent l'intérêt de mobiliser l'indemnité de départ en retraite dans le cadre d'un départ anticipé de l'entreprise hors dispositif de temps partiel de fin de carrière.

Aussi, tout salarié pourra, s'il le souhaite, utiliser tout ou partie de son IDR afin de financer une période de départ anticipé, intervenant avant la date de liquidation effective de ses droits à pension.

L'utilisation de l'indemnité de départ en retraite ne pourra être effectuée que par mois complet d'indemnité.

Il est précisé que l'utilisation de tout ou partie de l'IDR acquise à la date d'entrée dans le dispositif dans ce cadre doit se faire de manière ininterrompue. Aussi, si le salarié souhaite, le cas échéant, également utiliser d'autres jours de congés dus ou épargnés en application d'un dispositif propre à l'entreprise, leur utilisation devra précéder celle de l'IDR.

Dès lors que le salarié utilise son indemnité conventionnelle de départ en retraite dans ce cadre, il pourra bénéficier le cas échéant et si aucun dispositif équivalent n'est en place dans son entreprise, de l'un des dispositifs prévus à l'article 12.2 du présent accord.

Les partenaires sociaux ont souhaité préciser que l'indemnité de départ en retraite est calculée conformément aux dispositions prévues à l'article 12.1 du présent accord.

L'utilisation de l'IDR dans ce cadre est conditionnée au départ effectif du salarié en retraite à l'issue de la date de fin convenue du dispositif, date à laquelle le contrat de travail sera rompu définitivement.

L'employeur ne peut s'opposer à cette demande, dès lors qu'elle est formulée par écrit dans un délai raisonnable, fixé à 6 mois avant le premier jour de suspension du contrat de travail au titre de l'utilisation de l'IDR ou de tout autre jour de congé épargné utilisé en amont de l'IDR. Ce délai pourra être aménagé par l'entreprise afin de lui permettre de prendre les dispositions nécessaires pour assurer la continuité de l'activité et, le cas échéant, organiser la transmission des compétences.

Durant cette période non travaillée, il est rappelé que le contrat de travail du salarié est suspendu. Les conditions pratiques de cette période pourront faire l'objet d'un écrit adressé au salarié, précisant notamment le statut du salarié pendant cette période, les éventuelles activités autorisées, et les obligations réciproques. En tout état de cause, le salarié devra *a minima* avoir restitué le matériel de l'entreprise au moment de son départ effectif.

Article 12 | Modalités financières liées à l'utilisation de l'indemnité de départ en retraite

Article 12.1 | Calcul de l'indemnité de départ en retraite

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que l'indemnité de départ en retraite, tout comme l'indemnité de mise à la retraite, prévues respectivement aux articles 37 et 38 de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, doit prendre en compte le taux d'activité du salarié durant sa carrière.

Aussi, les salariés ayant été occupés à temps complet, puis à temps partiel, ou inversement, dans la même entreprise ont droit à une indemnité de départ ou de mise à la retraite calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps complet et à temps partiel depuis leur entrée dans l'entreprise.

À titre d'exemple, si un salarié a travaillé 10 années à temps partiel à 50 %, puis 10 années à temps plein à 100 %, celui-ci pourra bénéficier d'une indemnité correspondant à 75 % du montant qu'il aurait perçu sur la base d'une carrière intégralement effectuée à temps plein.

En cas de versement anticipé ou partiel de l'IDR dans le cadre d'un départ progressif ou anticipé, tout écart éventuel entre l'indemnité déjà perçue et le montant total dû au moment de la

cessation définitive du contrat de travail doit être régularisé. Le reliquat est versé au salarié au plus tard lors du versement de solde de tout compte.

À l'inverse, si le montant de l'IDR versée par anticipation excède le montant dû en fin de contrat, aucun remboursement ne peut être exigé du salarié.

Un récapitulatif du calcul de l'indemnité peut être remis au salarié sur sa demande, afin de garantir la transparence du dispositif.

Article 12.2 | L'aide conventionnelle au départ

Lorsque le salarié choisit de mobiliser son IDR afin de financer soit un départ anticipé de l'entreprise, soit un temps partiel à visée thérapeutique ou non dans les conditions définies aux articles 10 et 11 du présent accord, les entreprises devront, au choix mettre en œuvre au moins l'un des dispositifs suivants :

a) maintenir à 100 % de la part patronale des cotisations retraite de base de l'assurance retraite de la sécurité sociale ;

b) octroyer au moins 1 jour supplémentaire par mois complet d'indemnité de départ en retraite utilisée. Les jours supplémentaires devront être utilisés de manière effective en complément de l'IDR ;

c) abonder l'IDR d'un montant financier au moins équivalant à celui prévu au b du présent article ;

d) octroyer une indemnité de départ en retraite plus favorable, au niveau de l'assiette de calcul ou du plafond, que celle prévue par la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, sous couvert que son montant ne soit pas inférieur au montant de l'IDR qui serait abondée en vertu des dispositifs prévus au b ou c du présent article.

Il est précisé que lorsque l'entreprise est dotée d'un autre dispositif visant à aménager la fin de carrière des salariés, tel que par exemple l'octroi de jours de congés supplémentaires liés à un départ anticipé ou non, l'aide au rachat de trimestres, abondement du CET en fin de carrière, dispositifs de dispense d'activité avec maintien de rémunération..., l'entreprise ne sera pas tenue de mettre en œuvre l'un des dispositifs prévus au a, b, c ou d ci-dessus. La liste des dispositifs visés au présent paragraphe n'est pas exhaustive et peut concerner d'autres dispositifs existants, pour autant qu'ils présentent un caractère au moins équivalent.

Il est également précisé que conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, lorsqu'une entreprise est dotée d'un accord collectif ayant le même objet, celui-ci se substitue aux dispositions prévues par le présent article.

Article 13 | Le cumul emploi-retraite

Les parties signataires rappellent la possibilité, pour les salariés ayant liquidé leur pension de retraite, de reprendre une activité professionnelle dans le cadre du dispositif de cumul emploi-retraite.

Ce dispositif permet en effet aux salariés concernés de pouvoir bénéficier de leur pension de retraite et de revenus d'activité liée à leur nouvel emploi.

Le cumul emploi-retraite peut être :

a) intégral si le salarié bénéficie d'une pension de retraite de base de l'assurance retraite à taux plein ou s'il exerce certaines activités telles que précisées par le code de la sécurité sociale, ou ;

b) plafonné si le salarié ne bénéficie pas d'une pension de retraite de base de l'assurance retraite à taux plein ou s'il n'exerce pas une activité librement cumulable.

Par ailleurs, le salarié devra, dans le mois suivant la date de sa reprise d'activité, fournir à la CARSAT les informations nécessaires au traitement du dossier.

Dans le cadre de ce dispositif les entreprises s'engagent à examiner l'ensemble des demandes qui pourraient leur être soumises.

Partie 4 Dispositions diverses

Article 14 | *Entrée en vigueur. Durée*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.

Il est en outre rappelé que le présent accord est soumis aux dispositions des articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Article 15 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 16 | *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 17 | *Extension*

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

Fait à Paris, le 8 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Diagnostic préalable de branche

leem

Les seniors dans les entreprises du médicament



01 45 86 00 75
contact@quadra-etudes.fr

JANVIER 2023





Sommaire

Les seniors dans les entreprises du médicament

leem

Synthèse

3

1. L'emploi des seniors dans les entreprises du médicament

4

2. Les caractéristiques de l'emploi des seniors

10

3. Rémunérations et mobilité interne

21

Les seniors dans l'industrie pharmaceutique

Synthèse

Les seniors dans l'industrie pharmaceutique

- Les entreprises du médicament emploient 35 000 salariés de 50 ans ou plus. Cela correspond à 37% des effectifs totaux du secteur. Plus de la moitié des seniors a 55 ans ou plus, et près de 5 000 ont 60 ans ou plus (5% de l'emploi total).
- La part des seniors dans l'emploi du secteur devrait continuer à progresser dans les prochaines années du fait de l'intensité des flux d'emploi et des conséquences des réformes récentes et à venir des modalités de départ à la retraite. Ainsi, le nombre de seniors devrait atteindre 40 000 autour de 2025 et l'augmentation des effectifs serait en termes relatifs plus marquée chez les personnels de 60 ans et plus qui seraient près de 10 000 dès 2025.



1 100 seniors
recrutés en
2021

1 salarié
recruté sur 7
est un senior

Embauches
de seniors
↗ +17%
par an

Les embauches et les départs de seniors

- Les entreprises du médicament ont recruté collectivement plus de 1 100 seniors en 2021. Les seniors de 50 ans et plus représentent désormais une embauche sur sept. Dans cet ensemble, les deux tiers des seniors embauchés sont des candidats de 50 à 54 ans.
- Le nombre de recrutements de seniors connaît une période de croissance spectaculaire : +17% par an en moyenne sur les six dernières années. La hausse concerne toutes les tranches d'âge.
- Les ruptures conventionnelles et les licenciements ont concerné près de 1 600 seniors en 2021 et sont les principaux motifs de sortie devant la retraite.

Les situations professionnelles des seniors

- Un peu plus de 10 700 seniors sont employés dans les métiers de la promotion du médicament (information promotionnelle en particulier). Les seniors constituent près de la moitié des effectifs de ces métiers, un constat également valable pour les métiers du support.
- Les seniors sont en outre très qualifiés, les deux tiers d'entre eux occupent les groupes 06 à 11 de la classification. Des enjeux de formation peuvent néanmoins subsister et les 50 ans et plus bénéficient sensiblement moins de la formation continue que leurs jeunes collègues.
- Les seniors gagnent en moyenne 76 850 € par an toutes primes incluses, soit 18% de plus que la moyenne d'ensemble.



5 000 seniors
de 60 ans et
plus

35 000
seniors de 50
ans et plus

10 000
salariés de 60
ans et plus
en 2025



2 seniors sur 3
dans les
groupes 06 à
11

10 700 seniors
dans la
promotion du
médicament

Rémunération
annuelle des
seniors
76 850 €



Crédits photo : © Thibault Savary

leem

1. L'emploi des seniors dans les entreprises du médicament

Effectifs seniors	5
Recrutements de seniors	8
Départs de seniors	9

Effectifs seniors

Les seniors représentent près de 4 salariés sur 10 dans les laboratoires

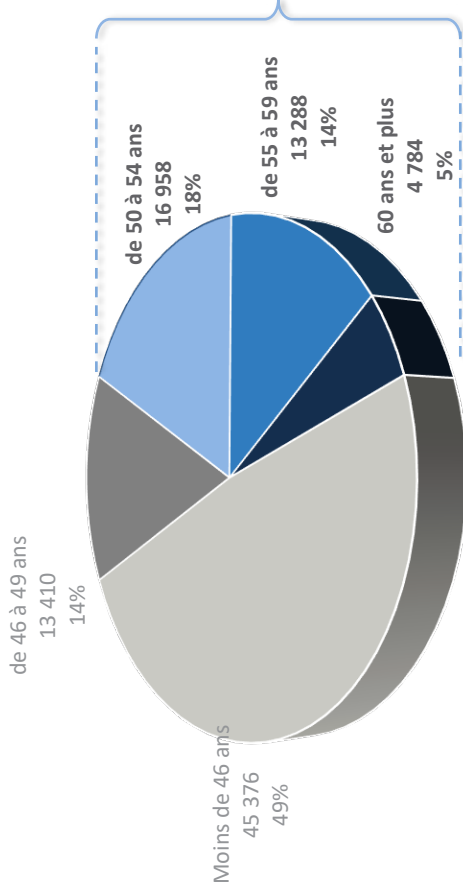
Plus de 35 000 salariés seniors en 2021

- L'enquête emploi-rémunération menée chaque année par le Leem permet de recenser précisément le nombre de personnels de 50 ans et plus. Les effectifs seniors en CDI et CDD sont au nombre de 35 030 en 2021, soit 37% du total des salariés.
- La part des seniors dans les effectifs est légèrement inférieure (32%) dans la branche professionnelle de l'industrie pharmaceutique (IDCC n°0176). Cela correspond à 42 000 salariés.

Plus de 18 000 seniors ont 55 ans et plus

- Près d'un salarié sur cinq (19%) a 55 ans et plus (18 000 individus).
- Près de 5 000 salariés ont 60 ans ou plus en 2021 (5% de l'effectif total).

Répartition des effectifs selon les tranches d'âge



35 030 seniors en 2021
37% des effectifs

Source : Enquête Emploi-Rémunérations du Leem sur données 2021

Effectifs seniors

La progression de la part des seniors dans les effectifs se poursuit

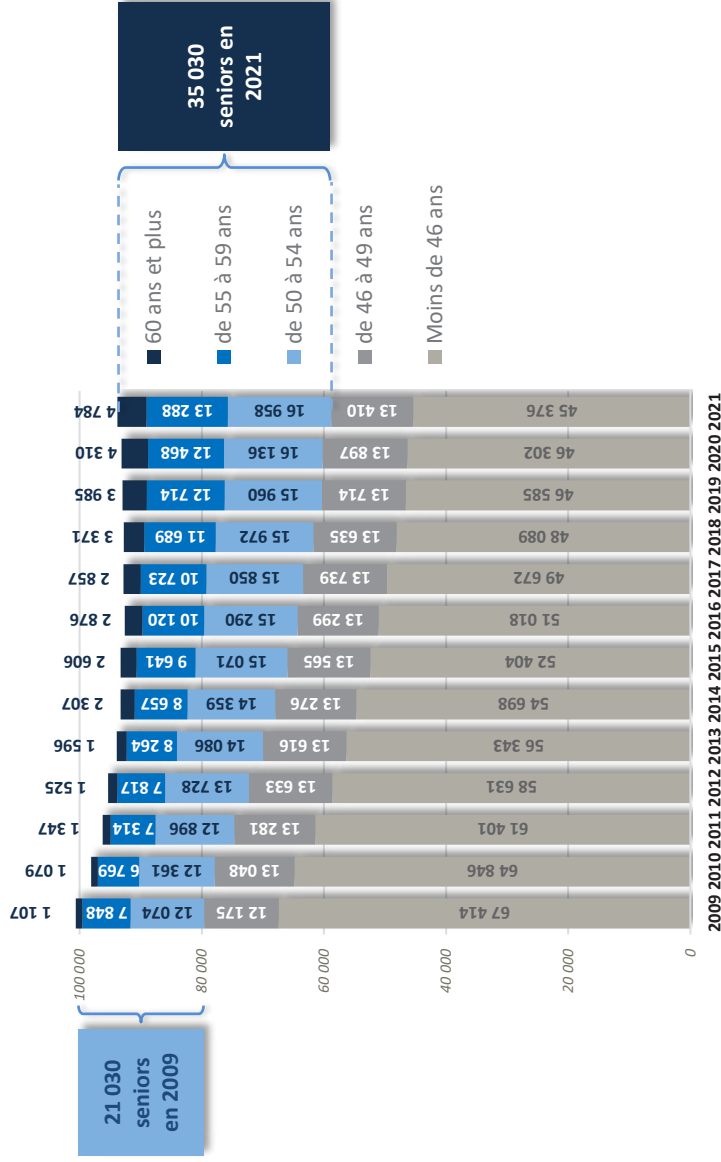
La forte augmentation du nombre de seniors

- Une progression importante du nombre de seniors sur la dernière décennie : +5% en rythme annuel moyen, soit 1 300 seniors supplémentaires chaque année
- L'augmentation du nombre de seniors est plutôt alimentée par le vieillissement des salariés en poste et par des entrées qui représentent en moyenne environ 40% des nouveaux seniors chaque année.

La progression concerne surtout les plus âgés

- La progression des effectifs seniors est plus marquée chez les personnels de 60 ans et plus dont l'effectif a été multiplié par 4 entre 2009 et 2021.
- L'hypothèse probable de poursuite de ces tendances conduirait les effectifs seniors à atteindre 40 000 salariés en 2025 dont un quart de 60 ans et plus.

Répartition des effectifs selon les tranches d'âge

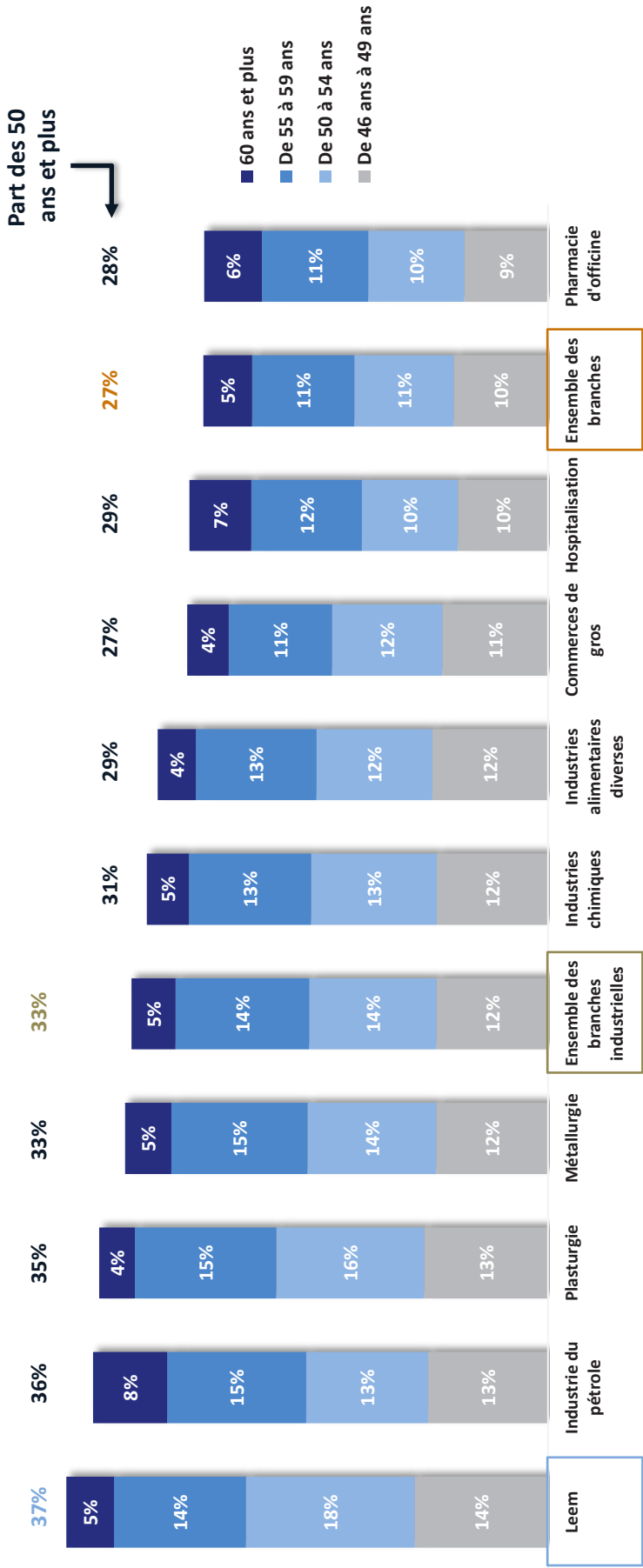


Source : Enquête Emploi-Rémunérations du Leem sur données 2009-2021

Effectifs seniors

Les entreprises du médicament sont celles qui emploient le plus de seniors

Répartition des effectifs selon la tranche d'âge



Sources : Enquête Emploi-Rémunérations du Leem sur données 2021 | Dads, Insee 2019

Recrutements de seniors

Les recrutements de seniors connaissent une forte croissance

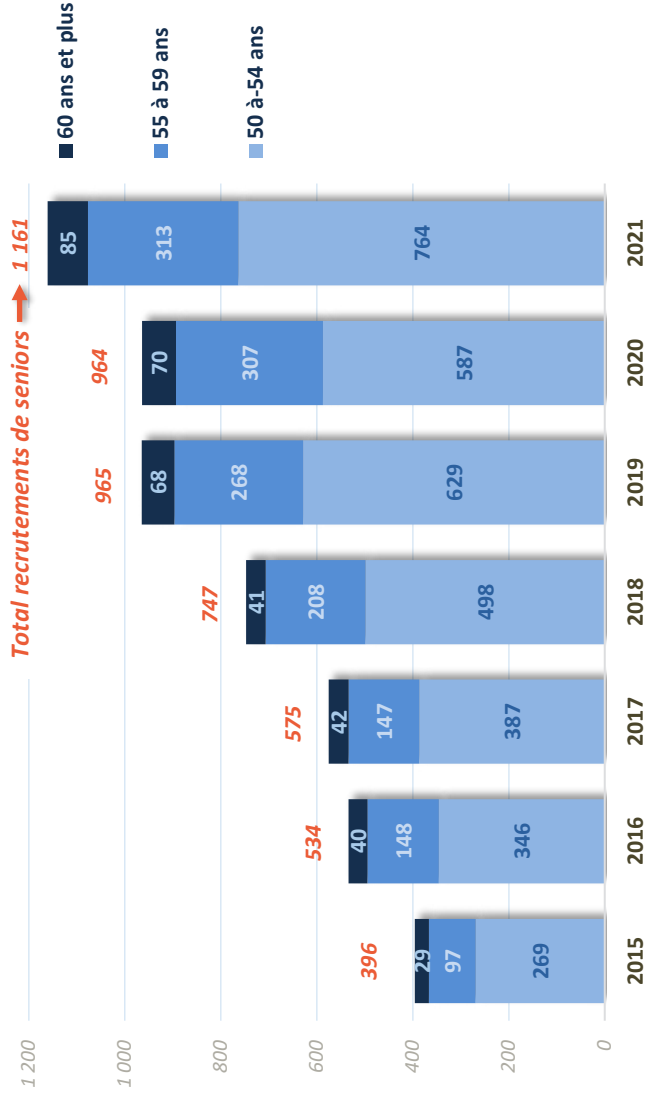
La forte tendance à la hausse des embauches de seniors

- Le nombre de seniors recrutés a quasiment triplé entre 2015 et 2021 pour atteindre 1 160 recrutements (14% des embauches). Cela correspond à une augmentation de +17% en moyenne annuelle contre +2% pour l'ensemble des recrutements sur une période de conjoncture plutôt favorable.

La structure par âge des recrutés reste plutôt stable

- La part des embauches de seniors de plus de 60 ans est stable et représente 7% de l'ensemble des recrutements de seniors et 1% de l'ensemble des entrées.
- Cette augmentation des embauches concerne les trois tranches d'âge de seniors à un degré sensiblement équivalent.

Évolution du nombre de seniors recrutés



Source : Enquête Emploi-Rémunérations du Leem sur données 2015-2021

Départs de seniors

Le licenciement et la rupture conventionnelle sont plus fréquents que la retraite

Sur les 2 750 seniors ayant quitté leur entreprise en 2021, 427 sont partis à la retraite

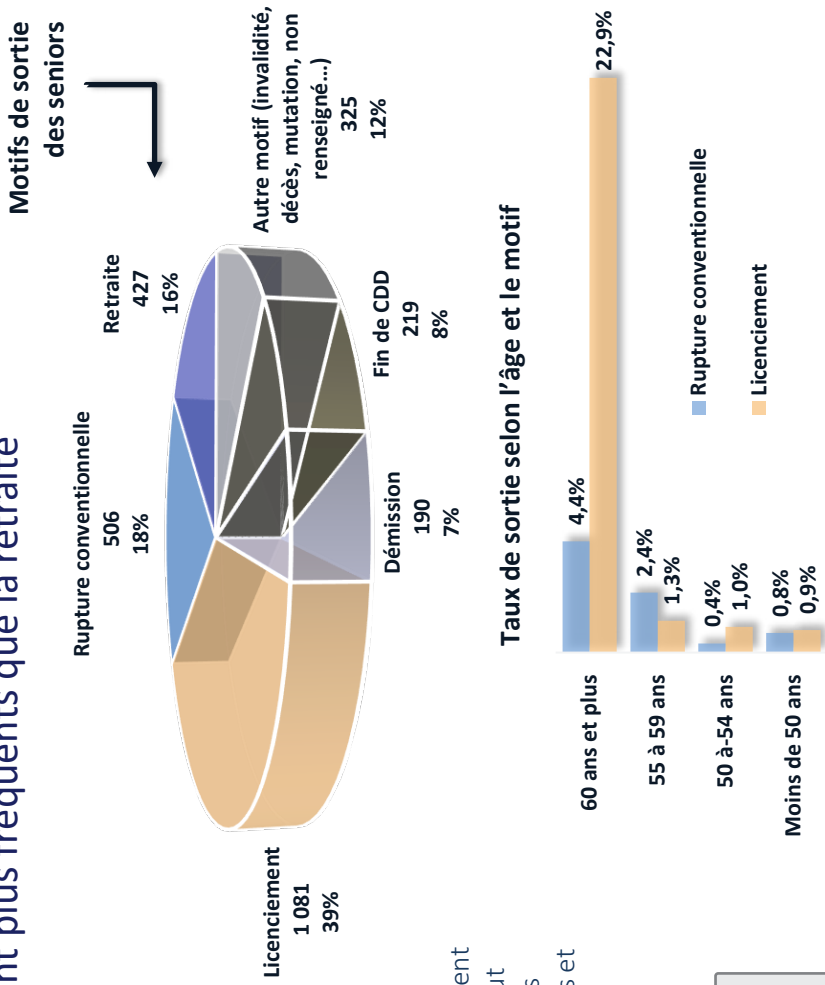
- La retraite est seulement le troisième motif de sortie des seniors, derrière la rupture conventionnelle et le licenciement.
- 1 080 seniors ont été licenciés et 510 ont fait l'objet d'une rupture conventionnelle.

Les taux de sortie pour cause de licenciement et de rupture conventionnelle sont croissants avec l'âge

- Pour ces deux motifs, on observe des taux de sortie particulièrement élevés à partir de 60 ans. Si l'ampleur du phénomène en 2021 peut refléter des situations conjoncturelles (réorganisation des effectifs dans certaines entreprises), la fréquence élevée des licenciements et des ruptures conventionnelles chez les 60 ans et plus s'observe d'année en année.

Définition

Le taux de sortie pour cause de licenciement (resp. de rupture conventionnelle) et le rapport entre le nombre de licenciements (resp. de ruptures conventionnelles) et les effectifs présents en fin d'année.
Ainsi, le nombre de salariés licenciés de 60 ans et plus représente près d'un quart (23%) des effectifs de cette tranche d'âge présents en fin d'année



Source : Enquête Emploi-Rémunérations du Leem sur données 2021



Crédits photo : © Thibault Savary

2. Les caractéristiques de l’emploi des seniors

Structures employeuses	10
Implantation géographique	11
Genre	13
Ancienneté et contrats	14
Métiers exercés	15
Classification	17
Temps de travail	18
Formation continue	19

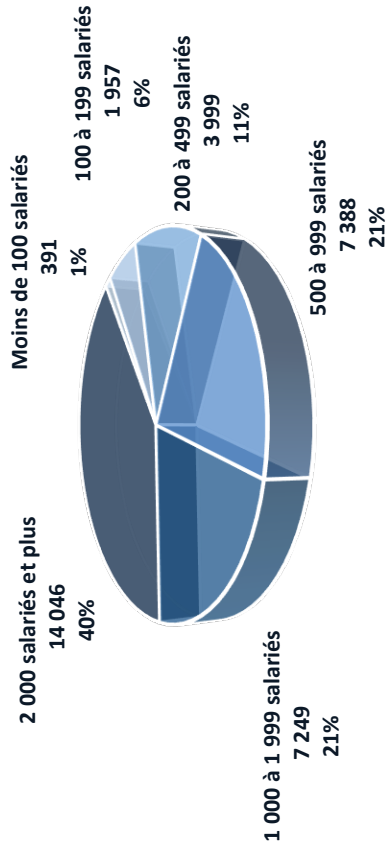
Structures employeuses

Toutes les entreprises de l'industrie emploient des seniors

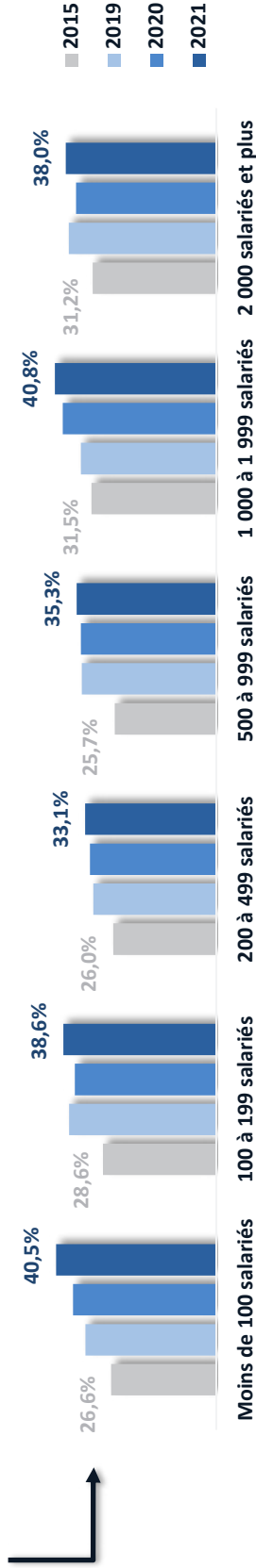
Les effectifs seniors sont concentrés dans les entreprises de grande taille

- 82% des seniors sont employés par des entreprises de plus de 500 salariés. Cette concentration dans les grandes entreprises est similaire à ce qui est observé pour l'ensemble de la population salariée.
- Entre 2015 et 2021, la part de seniors dans l'emploi a progressé dans tous les types d'entreprises.

Répartition des seniors selon la taille de l'entreprise



Évolution de la proportion de seniors selon la taille de l'entreprise entre 2015 et 2021



Source : Enquête Emploi-Rémunérations du Leem sur données 2021



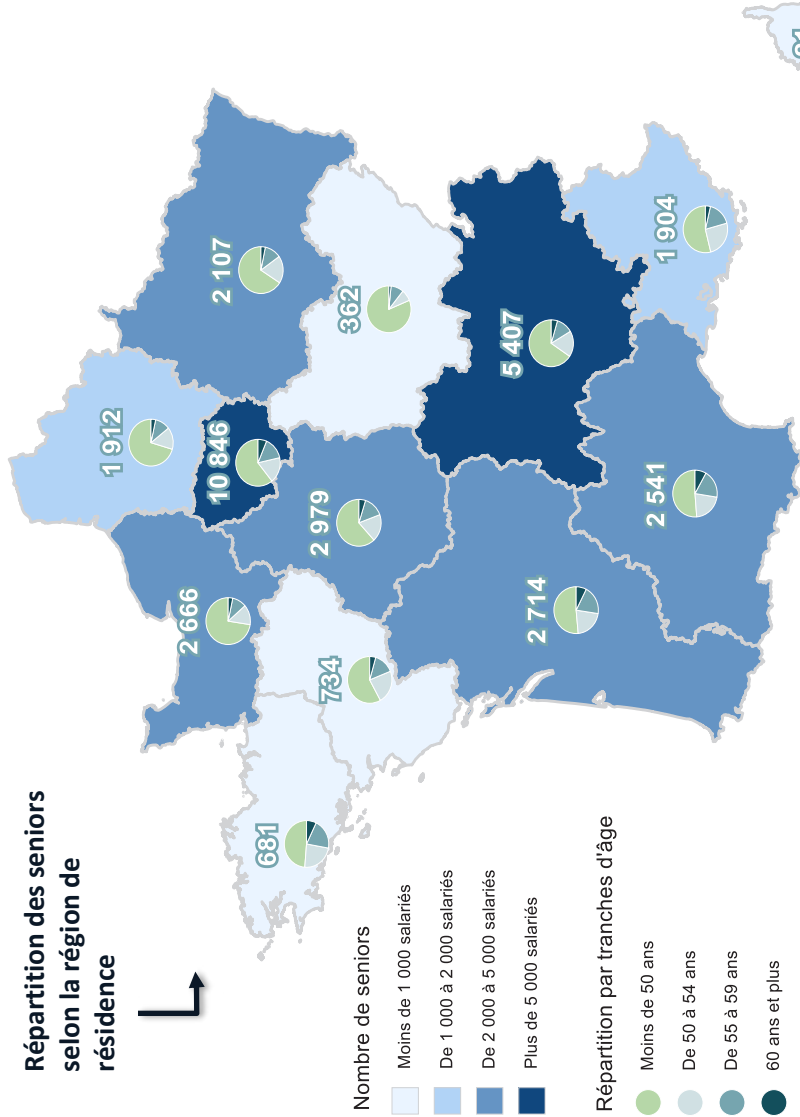
Implantation géographique

La répartition géographique des seniors de l'industrie est inégale

Les seniors sont surreprésentés dans le sud de la France

- Les principaux pôles régionaux de l'industrie pharmaceutique ne sont pas là où résident le plus de seniors en proportion. Ainsi, 5 407 salariés de 50 ans et plus vivent en Auvergne-Rhône-Alpes soit 34% des effectifs de la région tandis que 2 666 vivent en Normandie (27% des salariés de la région). Ces chiffres sont plus élevés en Centre-Val de Loire et en Île-de-France (38% et 39%), sans pour autant dépasser la moyenne nationale.
- À l'inverse, respectivement 46% et 49% des salariés vivant en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Nouvelle-Aquitaine ont 50 ans et plus. On observe également des proportions élevées de seniors en Occitanie, en Corse et en Bretagne.

Répartition des seniors selon la région de résidence



Source : Enquête Emploi-Rémunérations du Leem sur données 2021

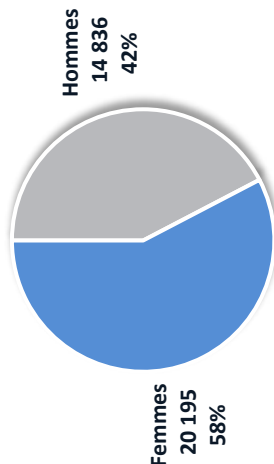
Genre

La majorité des seniors sont des femmes

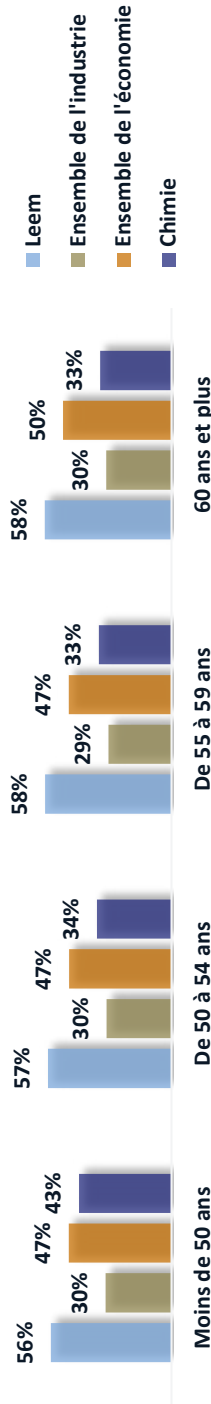
58% des seniors sont des femmes

- Parmi les salariés de 50 ans et plus des entreprises du médicament, 20 195 sont des femmes et 14 836 sont des hommes.
- Bien que l'activité soit globalement très féminisée tous âges confondus, les femmes sont légèrement surreprésentées parmi les seniors, en témoigne leur âge moyen de 44,9 ans, contre 44,6 ans pour les hommes.
- Ainsi, le taux de féminisation s'accroît à mesure que la tranche d'âge progresse.

Répartition des seniors selon le genre



Taux de féminisation selon la tranche d'âge



- Si des éléments socio-démographiques peuvent expliquer cela – le même phénomène s'observe également tous secteurs confondus – la structure d'emploi entreprises du médicament est également un facteur important. En effet, les métiers de l'information promotionnelle font à la fois partie des métiers les plus féminisés et des métiers à la moyenne d'âge la plus élevée. En outre, les fonctions liées à la logistique et à la maintenance, généralement associées à des taux de seniors élevés, sont plus féminisées dans les entreprises du médicament que dans d'autres industries, la chimie notamment.

Source : Enquête Emploi-Rémunérations du Leem sur données 2021

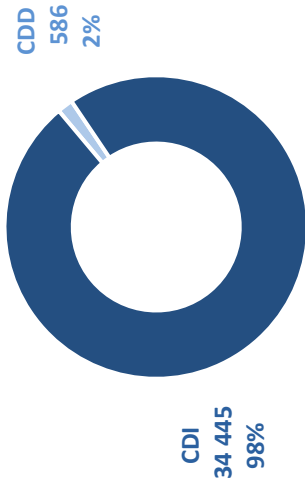
Ancienneté et contrats

Une ancienneté moyenne élevée portée par la prédominance des contrats longs

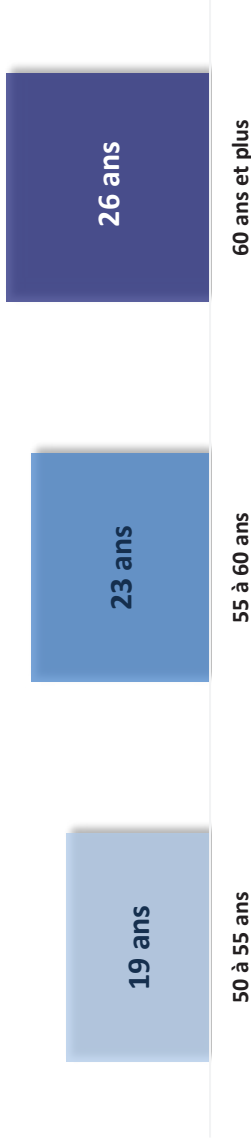
La quasi-totalité des seniors sont en CDI

- 98% des seniors occupent en CDI. Le CDD est globalement rare au sein des entreprises du médicament et les 50 ans et plus y sont donc encore moins exposés que leurs jeunes collègues. En effet, parmi l'ensemble des salariés (hors stagiaires et apprentis) la proportion de CDD s'élève à 6%, soit trois fois plus que parmi les seniors.
- Bien que les recrutements de seniors aient nettement progressé ces dernières années, la majorité (environ 60%) d'entre eux reste des salariés de longue date. Ainsi, l'ancienneté moyenne des seniors en CDI est de 21,3 ans contre 14,3 ans pour l'ensemble des salariés.

Répartition des effectifs seniors selon le contrat



Ancienneté moyenne selon la tranche d'âge



Source : Enquête Emploi-Rémunérations du Leem sur données 2021

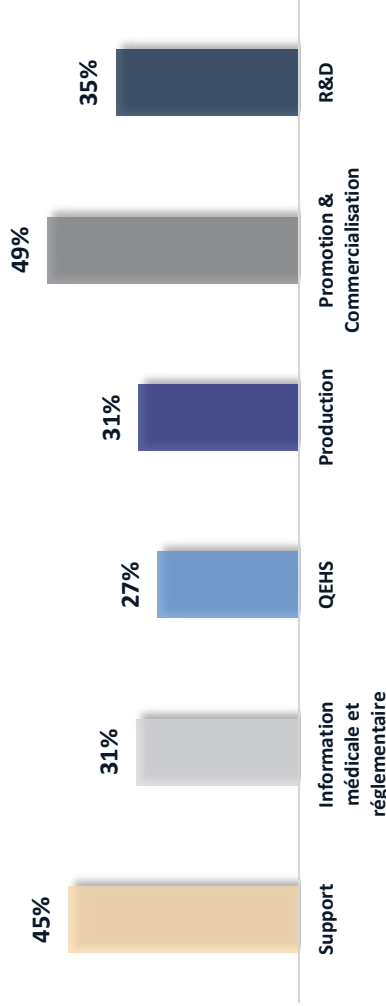
Métiers exercés

Les seniors sont sur-représentés dans les métiers de la promotion du médicament

Près des deux tiers des seniors exercent un métier de la promotion du médicament ou de la production

- Les 10 740 seniors de la promotion du médicament représentent la moitié des effectifs de ces métiers.
- Les 50 ans et plus forment également une part importante de l'emploi dans les métiers du support (45%).
- En particulier, les métiers de chargé de la promotion du médicament, de délégué hospitalier et du secrétariat affichent des âges moyens élevés (respectivement 49 ans, 52 ans et 50 ans).

Part de seniors selon la famille de métiers

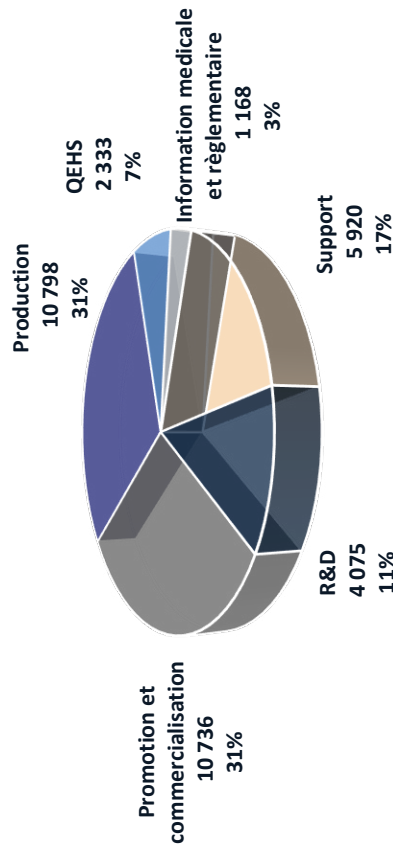


15 Jan. 2023

LES SENIORS DANS LES ENTREPRISES DU MÉDICAMENT

Source : Enquête Emploi-Rémunérations du Leem sur données 2021

Effectifs seniors selon la famille de métiers



5 métiers ayant recruté le plus de seniors en 2021

	Recrues seniors	Ensemble recrues
Chargé de l'information et la promotion du médicament	175	462
Opérateur de production	80	647
Délégué hospitalier	56	131
Secrétariat et assistantat de direction	45	121
Responsable efficacité commerciale (SFE)	30	167

Métiers exercés

Les seniors constituent 60% des effectifs de métiers de l'information promotionnelle

Famille de métiers	Domaine	Effectif senior	En % de l'ensemble	Famille de métiers	Domaine	Effectif senior	En % de l'ensemble
Recherche et Développement 4 075 seniors	Recherche et formulation	2 634	33%	Information médicale et réglementaire 1 168 seniors	Access Market	157	31%
	Biométrie / Data management	336	33%		Affaires réglementaires	643	31%
	Développement clinique	1 073	44%		Information médicale	112	16%
	Autres métiers de la R&D	32	35%		Pharmacovigilance	224	59%
Production 10 789 seniors	Organisation ingénierie maintenance	1 458	30%	Autres métiers	Autres métiers	31	45%
	Développement industriel	606	33%	Fonctions Support 5 920 seniors	RH / Formation / Paie / Administration du personnel	736	37%
	Fabrication / Conditionnement	6 253	29%		Autres familles support (assistantat, juridique, comm°, affaires publiques)	350	51%
	Logistique industrielle	2 161	40%		Communication	176	32%
	Autres métiers de la production	320	33%		Finances / Comptabilité	816	33%
QEHS 2 333 seniors	Assurance qualité	604	23%	Informatique / Systèmes d'information	Information	679	43%
	Environnement/Hygiène/Sécurité	503	40%	Juridique & Compliance	Juridique & Compliance	153	32%
	Contrôle qualité	1 213	26%	Affaires publiques et institutionnelles	Affaires publiques et institutionnelles	161	52%
	Autres métiers de la QEHS	14	45%	Secrétariat / Assistantat	Secrétariat / Assistantat	1 554	60%
Promotion et Commercialisation 10 736 seniors	Information promotionnelle	8 351	59%	Autres métiers fonctions supports	Autres métiers fonctions supports	1 294	50%
	Formation / Administration / Export	1 501	38%				
	Marketing	854	23%				
	Autres métiers de la promotion	30	27%				

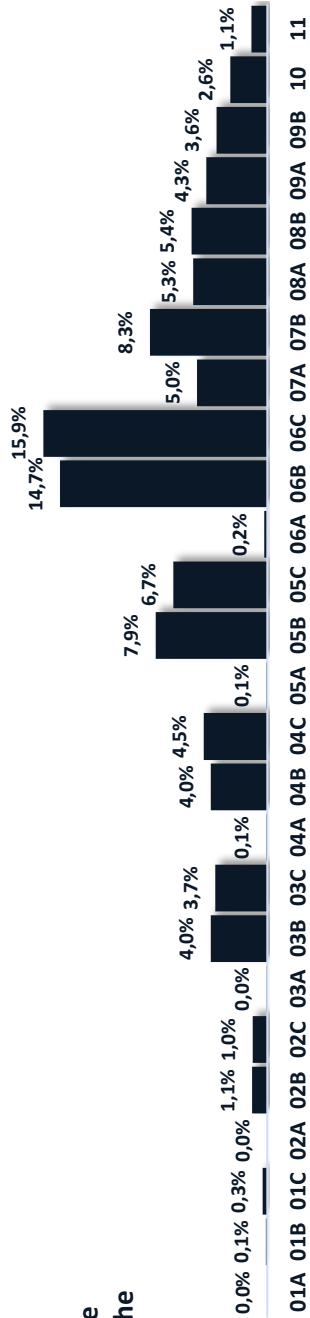
Classification

Des seniors concentrés dans le haut de la classification

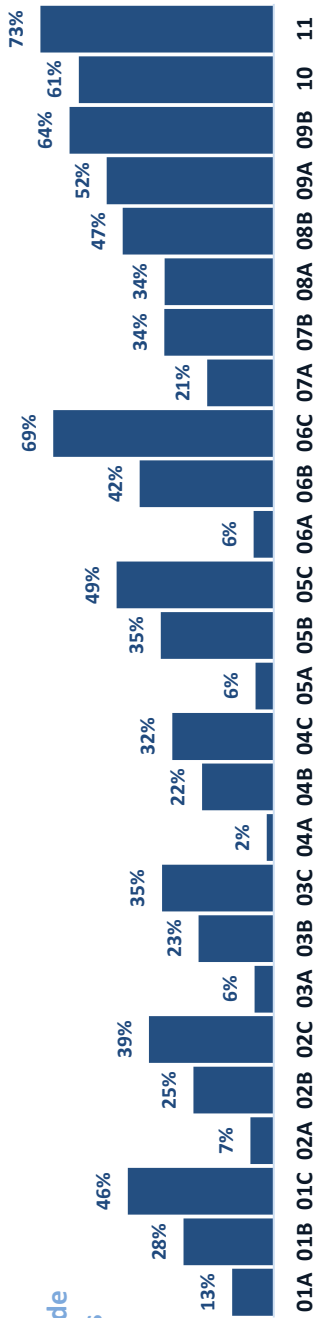
Près d'un tiers des salariés de plus de 50 ans évoluent au sein du groupe 06

- Plus des deux tiers des seniors occupent les groupes 06 à 11, en particulier, 31% d'entre eux sont concentrés dans le groupe 06 où ils représentent la moitié des salariés. Il s'agit par ailleurs du groupe d'emploi prédominant parmi les salariés de la promotion du médicament.

Répartition des effectifs seniors selon les groupes de la classification de la branche



Part des seniors dans les effectifs de chaque groupe de la classification des emplois de la branche



Temps de travail

Le recours au temps partiel est plus fréquent parmi les seniors

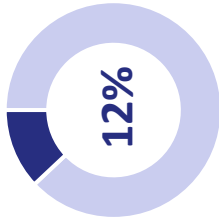
12% des seniors sont à temps partiel

- Le temps partiel est donc plus fréquent parmi les seniors que dans l'ensemble des salariés des entreprises du médicament où il concerne 9% des effectifs.
- Le taux de salariés à temps partiel augmente progressivement selon la tranche d'âge jusqu'à atteindre 17% chez les 60 ans et plus.
- Les femmes sont davantage exposées au temps partiel que les hommes, un constat qui se vérifie aussi bien parmi les seniors que parmi les salariés plus jeunes.
- Ces tendances ne sont pas propres aux entreprises du médicament.

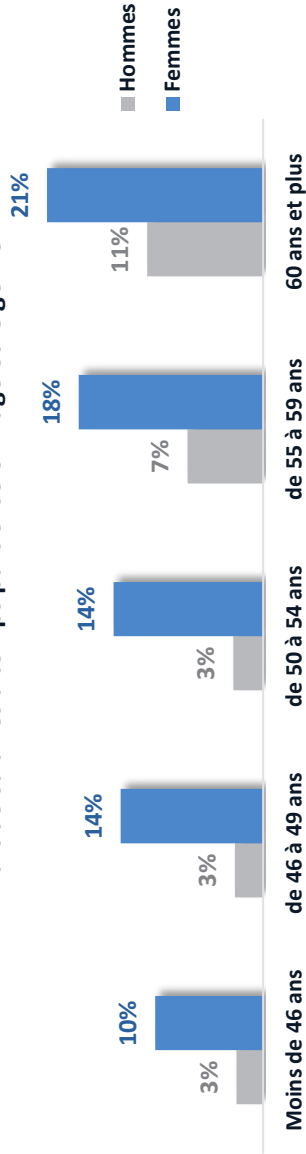
Ainsi, dans l'ensemble de l'industrie, 8% des salariés en CDI sont à temps partiel, un taux qui s'élève à 10% parmi les seniors et 17% chez les 60 ans et plus.

Des taux supérieurs sont observés si l'on restreint l'analyse aux femmes uniquement.

Part des seniors à temps partiel



Part de salariés à temps partiel selon l'âge et le genre



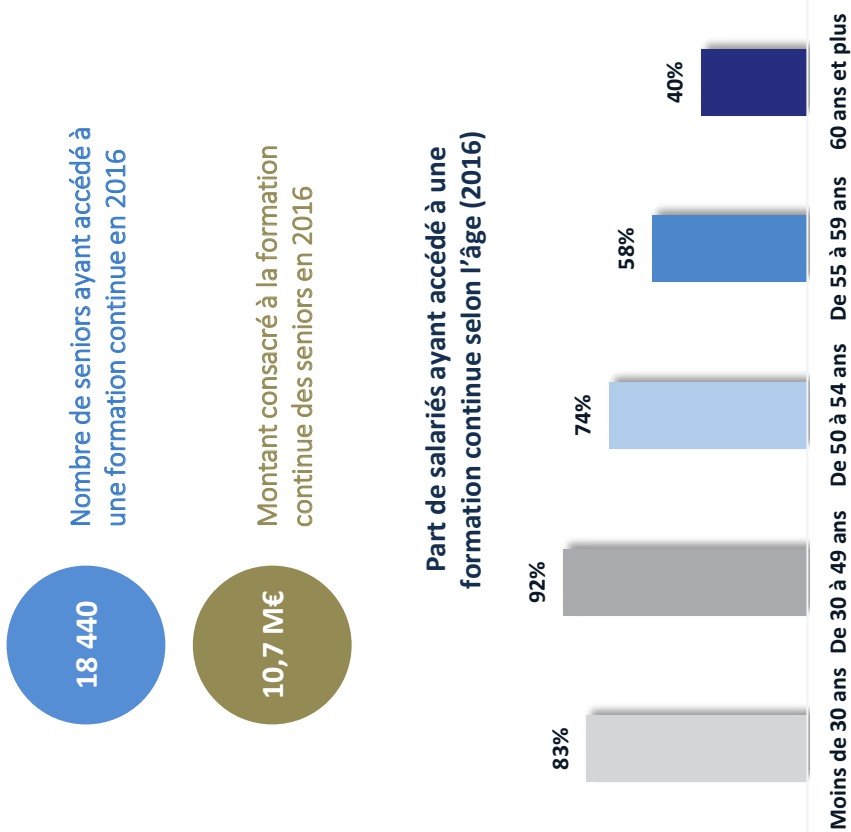
Formation continue

Des formations moins fréquentes après 50 ans

Près de 20 000 seniors sont formés tous les ans

- Ainsi, les deux tiers des effectifs seniors bénéficient d’une formation continue chaque année. Une proportion qui décroît cependant avec l’âge, en particulier à partir de 60 ans.
- Les taux de salariés accédant à la formation continue est supérieur parmi les moins de 30 ans et parmi les 30-49 ans (respectivement, 83% et 92%).
- Près d’un cinquième de l’enveloppe consacrée à la formation continue par les entreprises du médicament est dédié aux seniors, soit 10,7 millions d’euros.

Note : Les dernières données disponibles relatives à la formation continue datent de 2016, les informations présentées dans cette section sont donc à prendre avec précaution, la situation ayant pu évoluer depuis.



Source : Engagements formations Opco2| 2016 et Leem 2016

Formation continue

Les thématiques de formation sont variées

La majorité des formations suivies par les seniors portent sur les langues étrangères et la QHSE...

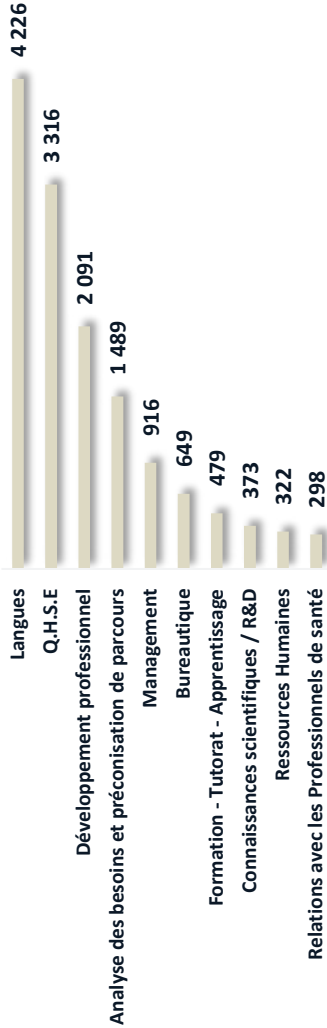
- Les formations de langues, de Q.H.S.E et de développement professionnel comptent pour plus de 50% des formations suivies par les seniors.
- En outre, nombre de seniors non négligeable suit des formations en lien avec le développement professionnel, la bureautique et le management.

... mais c'est dans des cursus plus spécifiques que les seniors se distinguent

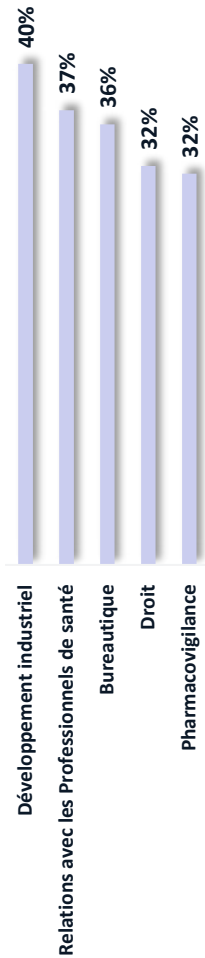
- La prédominance des formations en langues et en QHSE est commune à l'ensemble des salariés du secteur et les seniors ne font donc pas exception.
- Ils sont en revanche sur-représentés dans les formations en développement industriel, en relations avec les professionnels de santé et en bureautique.

20 Jan. 2023

10 formations les plus fréquemment suivies par les seniors
(en nombre de formés)



5 formations où les seniors sont les plus représentés
(en part de seniors parmi les formés)



Source : Engagements formations Opco2i 2016

LES SENIORS DANS LES ENTREPRISES DU MÉDICAMENT



Credits photo : © Thibault Savary

3. Rémunérations et mobilité interne

Définitions	22
Salaire de base	23
Primes et compléments de rémunération	24
Rémunération totale	25
Mobilité interne	27

Définitions

Composantes de la rémunération prises en compte dans l'analyse

Salaire brut de base mensuel au 31/12	C'est le salaire contractuel mensuel au 31/12 tel qu'il figure sur le bulletin de paie.
Primes variables	C'est le montant annuel des primes telles que : primes commerciales, primes sur objectifs, primes exceptionnelles... (à l'exclusion des primes d'invention, primes de fonction, primes animalerie)
Primes et toutes mensualités au-delà du 12ème mois	C'est le montant annuel de toutes rémunérations : 13 ^{ème} mois et plus, prime d'ancienneté, prime de vacances, prime de Noël..... Sont exclus de ce total : · toutes les primes ou indemnités liées à des remboursements de frais ou contraintes résultantes des conditions particulières de travail (exemples : panier, astreinte, insalubrité, jours fériés, dimanche...), primes invention, primes de fonction, primes animalerie... · l'intéressement et la participation · le montant des heures supplémentaires
Avantages en nature	C'est le montant annuel brut des avantages en nature tel qu'il est réintégré dans le bulletin de paie.
Salaire brut total annuel	C'est la valeur annuelle du salaire brut toutes rémunérations incluses : correspond au brut soumis aux cotisations sociales.
Montant de l'intéressement	C'est le montant brut annuel perçu au titre de l'intéressement, versé en 2021
Montant de la participation	C'est le montant annuel brut perçu au titre de la participation légale, versé en 2021

Salaire de base

Des salaires de base sensiblement plus élevés parmi les seniors

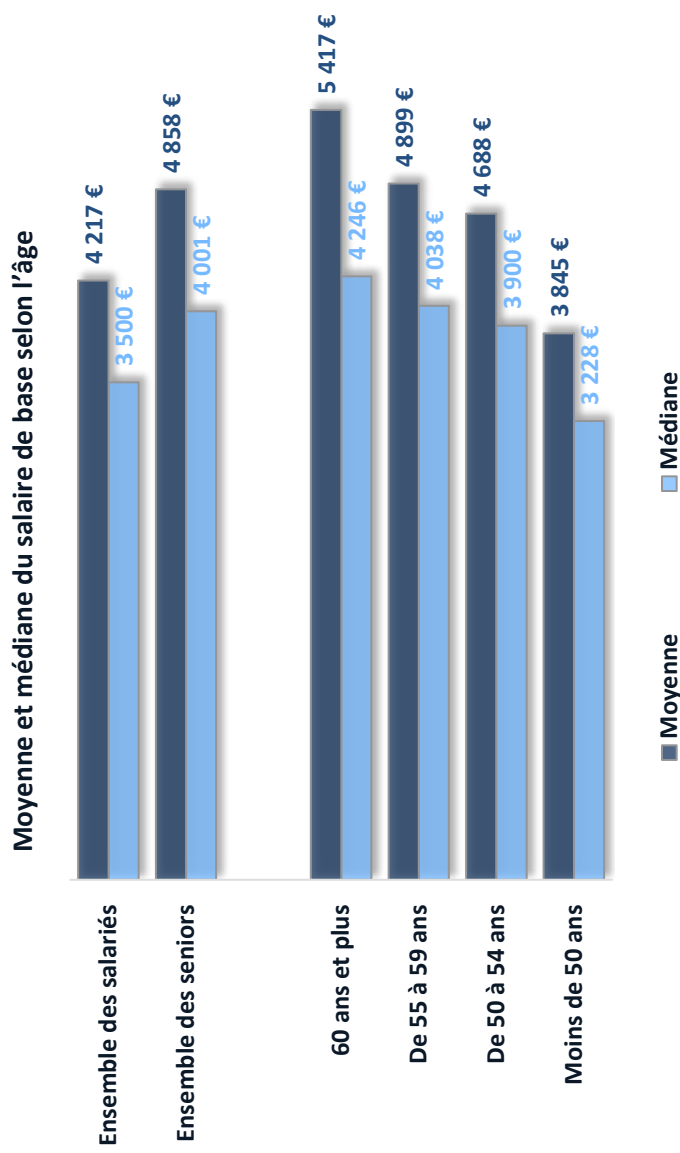
Le salaire de base des seniors est en moyenne **15%** plus élevé que celui de l'ensemble des salariés

4 001 €

Le salaire médian des seniors dans les entreprises du médicament en 2021

4 858 €

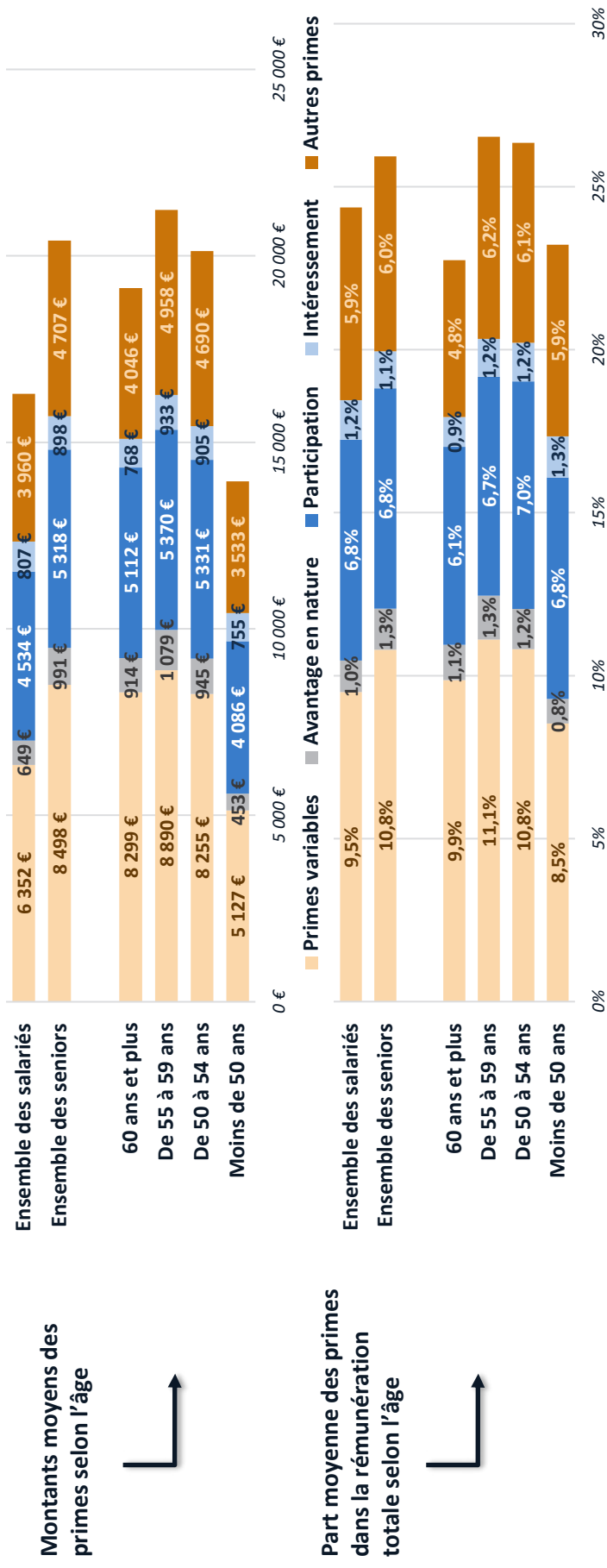
Le salaire moyen



Primes et compléments de rémunération

La part variable de la rémunération est légèrement supérieure parmi les seniors

Le montant moyen des primes variables perçues par les seniors est 34% supérieur à ce qui est mesuré pour l'ensemble des salariés



Source : Enquête Emploi-Rémunérations du Leem sur données 2021

Rémunération totale

L'intégration des primes accroît les écarts entre les seniors et l'ensemble des salariés

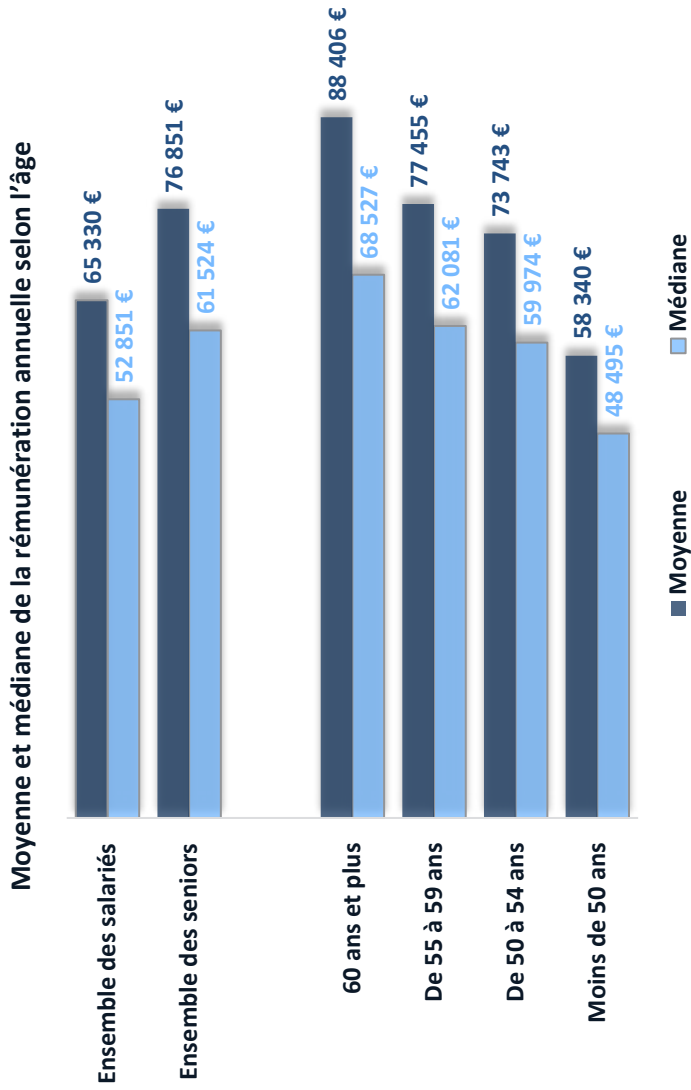
La rémunération totale des seniors est en moyenne 18% plus élevée que celle de l'ensemble des salariés

61 524 €

La rémunération totale médiane des seniors dans les entreprises du médicament

76 851 €

La rémunération totale moyenne

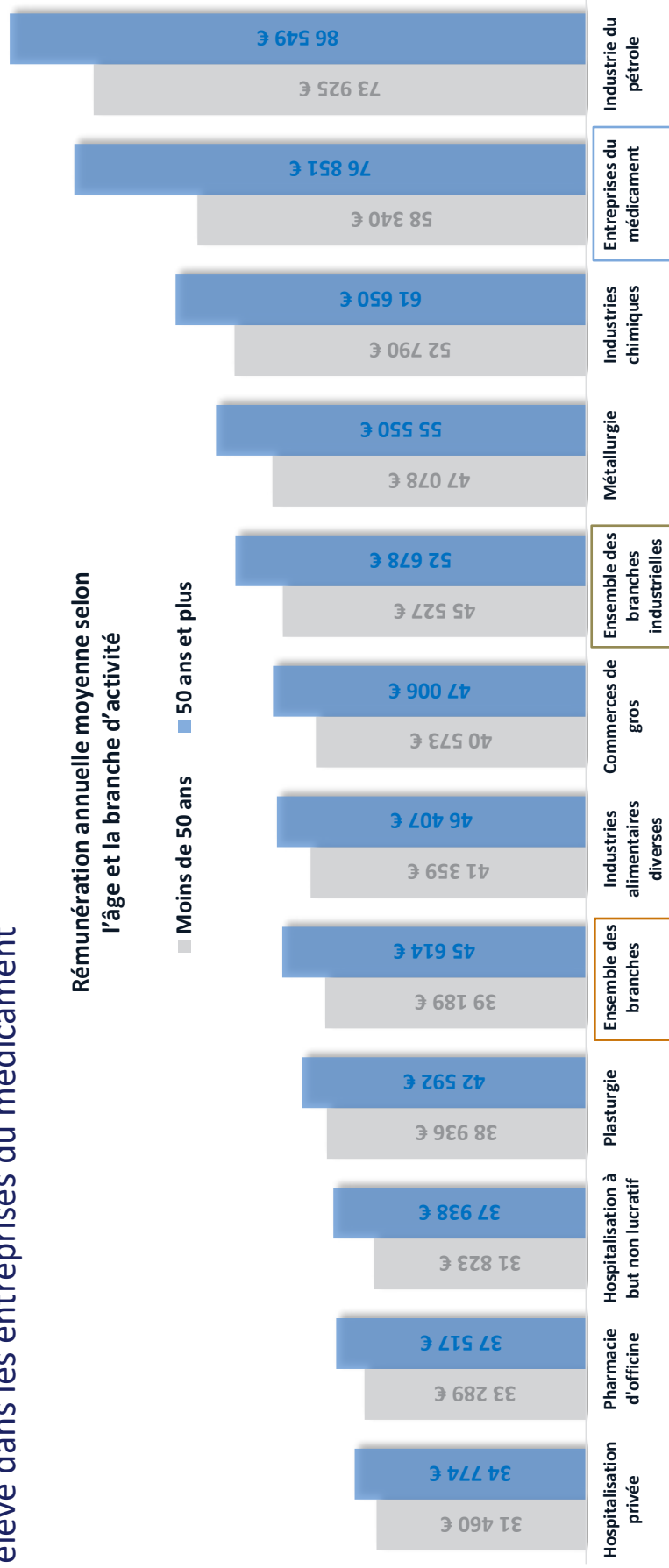


Rémunération totale

Un différentiel de rémunération en faveur des seniors relativement élevé dans les entreprises du médicament

Rémunération annuelle moyenne selon l'âge et la branche d'activité

■ Moins de 50 ans ■ 50 ans et plus



Sources : Enquête Emploi-Rémunérations du Leem sur données 2021 |
Données 2019 actualisées via les taux de croissance des salaires Dares 2019-2021

Mobilité interne

Les promotions se font plus rares à partir de 50 ans

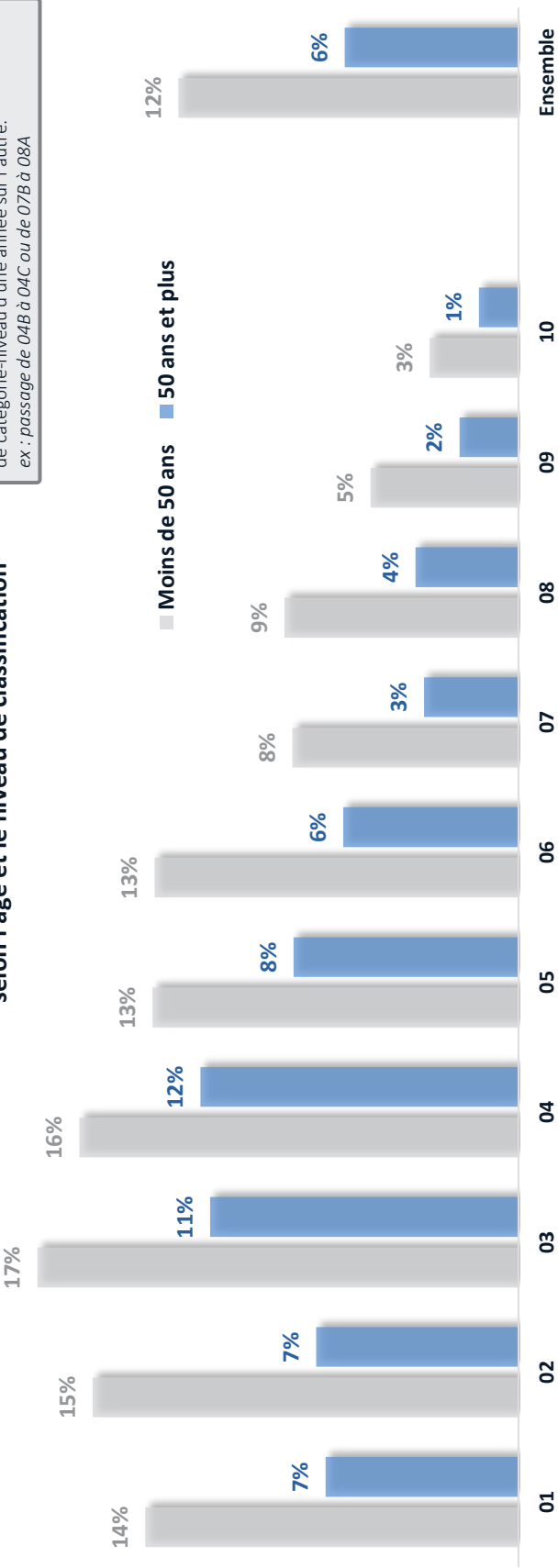
La part de salariés promus d'une année sur l'autre est divisée par deux après 50 ans

Méthodologie

Ces statistiques reposent sur un panel de 52 000 salariés dont les entreprises ont répondu aux vagues 2020 et 2021 de l'enquête emploi-rémunérations.

Est considéré comme une promotion tout changement de catégorie-niveau d'une année sur l'autre.
ex : passage de 04B à 04C ou de 07B à 08A

Taux de salariés promus entre 2020 et 2021
selon l'âge et le niveau de classification



Avenant du 8 juillet 2025
à l'accord du 9 juillet 2015
relatif au régime de prévoyance des salariés

NOR : ASET2550841M

IDCC : 176

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

LEEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

UFIC-UNSA ;

FO FNP ;

CFE-CGC FCC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

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

Afin de ramener le résultat des couvertures maladie-chirurgie-maternité du régime de prévoyance conventionnel (RPC) vers une situation équilibrée tout en conservant un niveau de réserve permettant de piloter dans la durée ce régime, les partenaires sociaux décident de majorer le taux d'appel des cotisations maladie-chirurgie-maternité.

Par ailleurs, les résultats des couvertures décès-incapacité-invalidité ayant permis de constituer des réserves importantes, les partenaires sociaux décident de minorer le taux d'appel des cotisations de ces couvertures.

Enfin, le présent avenant met à jour certains articles de l'accord.

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

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

« 18.3. Taux d'appel et cotisations appelées

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

- pour l'année 2026, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité sera appelée à 91,33 % de son montant, soit au taux de 1,37 % de la base des cotisations.

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

	Décès	Incapacité-invalidité	Total
Part employeur	0,76 % TA	0,062 % TA + 0,822 % TB TC	0,822 % TA TB TC
Part salarié	0 % TA	0,548 % TA + 0,548 % TB TC	0,548 % TA TB TC
Total	0,76 % TA	0,61 % TA + 1,37 % TB TC	1,37 % TA TB TC

- pour l'année 2026, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité, toutes contributions sociales ou fiscales et taxes incluses, seront appelées à 91,67 % pour la cotisation fixée en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale et à 100 % pour la cotisation fonction de la base des cotisations, soit au taux de 1,21 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 1,02 % de la base des cotisations ;
- pour les assurés affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations afférentes au risque maladie-chirurgie-maternité seront appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 0,67 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,56 % de la base des cotisations.

18.4. Cotisation des adhérents à titre facultatif

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

- par assuré facultatif : 1,96 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 1,00 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Elles seront appelées à 100 % de leur montant pour 2026.

Pour les assurés facultatifs affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, pour tenir compte des différences de prestations prises en charge par le régime local par rapport au régime général, les cotisations des adhérents à titre facultatif au risque maladie-chirurgie-maternité sont appelées à 55 % des taux appelés indiqués ci-dessus, soit au taux de 1,08 % par assuré facultatif et 0,55 % par enfant. »

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

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

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

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

Pour l'année 2026, la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité, fixée à 0,30 % de la base des cotisations afférente au risque décès-incapacité-invalidité définie à l'article 13.1 de l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés, sera appelée à 100 % de son montant.

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

Pour l'année 2026, elles seront appelées respectivement à 57,14 % et 58,33 % de leurs montants, soit au taux de 0,16 % du plafond annuel de la sécurité sociale et au taux de 0,14 % de la base des cotisations visée ci-dessus pour l'ensemble des assurés, y compris ceux affiliés au régime local de la sécurité sociale des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

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

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

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

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

Pour l'année 2026, elles seront appelées à 90 % de leur montant :

- par assuré facultatif : 0,28 % du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- par enfant : 0,22 % du plafond annuel de la sécurité sociale. »

Article 3 | Assiette annuelle des cotisations

Les dispositions du 3^e alinéa de l'article 13.1.1 de l'accord collectif du 9 juillet 2015, portant sur l'exclusion de l'assiette des cotisations de certains éléments de rémunération, sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« L'assiette des cotisations est celle définie aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Qu'il soit ou non soumis à cotisation de sécurité sociale, est également intégré dans l'assiette des cotisations, tout autre revenu de remplacement, quelle que soit sa dénomination, versé par l'employeur en cas de suspension du contrat de travail, et notamment :

- l'allocation du congé de reclassement, prévu à l'article L. 1233-71 du code du travail ;
- la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité prévu à l'article L. 1237-18 du code du travail, versée pendant la durée excédant le préavis ;
- l'indemnité d'activité partielle prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail et l'allocation complémentaire prévue à l'article L. 3232-5 ;
- la rémunération versée au titre d'un dispositif de préretraite prévu par un accord d'entreprise (congé de fin de carrière, cessation anticipée d'activité...).

Toutefois, sont exclus de l'assiette des cotisations :

- les gratifications exceptionnelles ;
- les indemnités ou primes de transport ;
- les remboursements de frais de toute nature ;
- les indemnités de licenciement ou de départ et toute somme versée à l'occasion du départ en dehors du dernier salaire ;
- les indemnités de non-concurrence et indemnités de clientèle ;
- les indemnités de précarité d'emploi ;
- toute réintégration des cotisations de retraite ou de prévoyance intervenant dans le cadre des dispositions de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- les indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- les indemnités journalières du régime de prévoyance ;
- les indemnités ou primes versées pour événements familiaux ;
- les sommes issues de la participation ou de l'intéressement ou d'un compte épargne-temps. »

Article 4 | Organismes assureurs recommandés

Les dispositions de l'article 5 de l'accord collectif du 9 juillet 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Eu égard aux objectifs de solidarité civile et de mutualisation des risques que le présent accord organise, les parties signataires du présent accord recommandent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'industrie pharmaceutique de confier la couverture des garanties définies dans le présent accord aux organismes ci-après :

- l'APGIS, institution de prévoyance, régie par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, pour les risques maladie-chirurgie-maternité ;
- AXA France vie, entreprise régie par le code des assurances, pour les risques décès-incapacité-invalidité.

Cette recommandation prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025 et pour une durée de cinq ans au plus.

Ces organismes assureurs ont été sélectionnés parmi les organismes mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 au travers d'une procédure de mise en concurrence qui a fait l'objet d'un protocole d'accord en date du 8 février 2024.

La gestion des prestations de l'ensemble des risques tant maladie-chirurgie-maternité que décès-incapacité-invalidité est confiée pour la même période de 5 ans, au plus,

à l'APGIS, ainsi que la gestion du fonds sur le haut degré de solidarité et du fonds collectif santé.

La gestion assurée par l'APGIS peut être déléguée à un tiers, à l'exception de la gestion du fonds sur le haut degré de solidarité, du fonds collectif santé et des prestations décès (capital et rentes), sur décision de l'assureur et du gestionnaire recommandés, et sous réserve que cette délégation n'altère pas la qualité du suivi technique du régime et les informations destinées au comité en application des articles 4 et 7 du présent accord. Le comité paritaire de gestion est informé des délégations de gestion acceptées et mises en œuvre par l'APGIS.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires du présent accord décident de procéder à un réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le régime professionnel conventionnel tous les 5 ans au moins à compter du 1^{er} janvier 2025.

En cas de changement d'assureur(s) et conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, est organisée la poursuite de la revalorisation future des prestations en espèces résultant du décès, de l'incapacité de travail temporaire ou permanente ainsi que le maintien des garanties conventionnelles décès prévues pour les bénéficiaires de prestations en espèces d'incapacité permanente ou temporaire.

Les modalités de la poursuite des revalorisations et le maintien des garanties visés à l'alinéa précédent sont décidés par le comité paritaire de gestion. »

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2026.

Il est en outre rappelé que le présent accord est soumis aux dispositions des articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 8 | Extension

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

Fait à Paris, le 8 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 juin 2025

relatif à la modification du financement des activités sociales
(articles III.2 et III.3 de la convention collective)

NOR : ASET2550832M

IDCC : 1285

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

SYNDEAC ;

SMA ;

Forces musicales ;

FSICPA ;

FNAR ;

Scène ensemble,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFTD ;

SFA CGT ;

SUD culture ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est convenu entre les organisations représentatives de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles d'apporter par le présent avenant les modifications suivantes relatives au financement des activités sociales et culturelles et notamment à la contribution du FNAS qui devient mensuelle à compter du 1^{er} juillet 2025.

Il est en outre rappelé que tous les salariés de ces entreprises ouvrent des droits aux activités du FNAS, selon les modalités prévues dans les statuts et le règlement général du FNAS.

Article 1^{er} | *Objet*

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles III.2 et III.3 de la convention collective.

Article 2 | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue le 4 janvier 1994 (*JORF* 26 janvier 1994), et de ses avenants en vigueur.

Article 3 | *Modification des articles III.2 et III.3*

Le présent avenant modifie les articles III.2 et III.3 en les remplaçant par les paragraphes suivants :

« Comité social et économique

Article III.2

III.2.1. Comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les activités sociales et culturelles du comité social et économique sont financées par une contribution de l'employeur d'au moins 1,25 % du montant des salaires bruts annuels versés aux salariés de l'entreprise.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2315-61 du code du travail, une subvention annuelle égale à 0,2 % du montant des salaires bruts annuels versés sera allouée au fonctionnement du comité social et économique. Un comité social et économique peut, s'il le souhaite, adhérer volontairement au FNAS, dans ce cas, la part versée au FNAS sera identique à celle définie l'article III.3.1.a soit 0,825 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle et 1,325 % des salaires bruts versés aux salariés intermittents du spectacle.

III.2.2. Comité social et économique conventionnel dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, le comité social et économique conventionnel est doté des prérogatives et attributions prévues par l'article III.1.4 et définies ci-dessous.

Sauf s'il a été constaté carence aux deux tours des élections des représentants élus du personnel, un comité social et économique conventionnel est constitué au sein des entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés dont les moyens et les attributions sont précisés au sein d'un accord d'entreprise.

Ce comité social et économique conventionnel ne dispose pas de la subvention de fonctionnement de 0,2 % inscrite à l'article L. 2315-61 du code du travail.

Dans le cadre de ses attributions, le comité social et économique conventionnel peut se faire assister d'un expert-comptable pour accomplir les missions prévues aux articles L. 2315-78 à L. 2315-96 du code du travail.

Cet expert est à la charge de l'employeur dans les seuls cas suivants :

- accord de l'employeur ;
- mise en œuvre d'une procédure de licenciement économique.

L'accès aux documents de l'entreprise par l'expert désigné par le comité social et économique conventionnel ne peut s'effectuer que dans le strict cadre de sa mission spécifique. Cette mission fera l'objet d'un accord spécifique entre le directeur d'établissement ou son représentant et le comité social et économique conventionnel.

Activités sociales dans les entreprises

Article III.3

III.3.1. Financement et gestion des œuvres sociales

La diversité des entreprises du champ de la convention collective, leur taille souvent réduite, leur hétérogénéité (création, diffusion...), l'éparpillement des salariés, leurs statuts différents (CDD, CDI) ont conduit les signataires à rechercher les formes de mutualisation des financements les plus propices à assurer l'égalité des professionnels, qu'ils soient techniques, administratifs ou artistiques, pour l'accès aux activités sociales et culturelles auxquelles ils peuvent prétendre.

Les entreprises et les employeurs relevant des articles L. 7122-22 du code du travail et suivants relatifs au GUSO, lorsqu'ils choisissent de faire bénéficier les artistes et techniciens qu'ils emploient des dispositions de la présente convention collective nationale en application de l'article L. 7121-7-1 sont tenus de contribuer au financement des institutions chargées de la gestion des œuvres sociales au profit des salariés des entreprises de la manière suivante.

La contribution est basée sur la totalité des salaires bruts avant abattement versés par l'entreprise à ses salariés (et ce quel que soit le type de contrat la liant à ces salariés).

Tous les salariés ouvrant des droits bénéficient des activités du FNAS, selon les modalités prévues dans les statuts et le règlement général du FNAS.

III.3.1.a. Entreprises de la branche d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Dans les entreprises au sein desquelles a été créé un comité social et économique conventionnel (tel que défini à l'article III.2.1), l'entreprise verse au moins les contributions suivantes :

- 0,825 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle au FNAS ;
- 0,625 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle au comité social et économique conventionnel ;
- 0,125 % des salaires bruts versés aux salariés intermittents du spectacle au comité social et économique conventionnel ;
- 1,325 % des salaires bruts versés aux salariés intermittents du spectacle au FNAS. Ceux-ci bénéficient des activités du FNAS selon les modalités prévues dans les statuts et le règlement général du FNAS.

III.3.1.b. Entreprises de la branche de moins de 11 salariés

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'entreprise verse au FNAS une contribution égale à 1,45 % de la totalité des salaires bruts.

Dans ces entreprises, lorsqu'il n'y a pas de représentants élus du personnel, il n'est pas constitué de comité social et économique conventionnel. Lorsqu'un comité social et économique est créé, ses attributions seront celles définies à l'article III.1.4.

Les salariés de ces entreprises bénéficient des activités du FNAS, selon les modalités prévues dans les statuts et le règlement général du FNAS.

III.3.1.c. Entreprises de la branche au sein desquelles n'existe pas de représentation du personnel

Les entreprises sont tenues de verser au FNAS une cotisation égale à 1,45 % de la totalité des salaires bruts.

Tous les salariés ouvrant des droits dans ces entreprises bénéficient des activités du FNAS, selon les modalités prévues dans les statuts et le règlement général du FNAS dès lors que l'entreprise a procédé à l'organisation des élections et produit un procès-verbal de carence.

III.3.1.d. Employeurs quel que soit le nombre de salariés et faisant une application de la présente convention collective en application de l'article L. 7121-7-1 du code du travail

Les employeurs sont tenus de verser au FNAS une cotisation égale à 1,45 % de la totalité des salaires bruts.

Les salariés dont l'activité a généré ces cotisations bénéficient des activités du FNAS, selon les modalités prévues dans les statuts du FNAS.

III.3.1.e. Périodicité

La contribution revenant au FNAS est versée mensuellement au plus tard le 15 du mois suivant à l'organisme collecteur désigné par le conseil de gestion du FNAS.

La contribution revenant au CSEC est versée selon une périodicité à définir dans l'accord d'entreprise fondant le CSEC. À défaut d'une mention sur la périodicité dans l'accord, le versement de la contribution revenant au CSEC est mensualisé.

Les employeurs relevant des articles L. 7122-22 du code du travail et suivants relatifs au GUSO, lorsqu'ils choisissent de faire bénéficier les artistes et techniciens qu'ils emploient des dispositions de la présente convention collective nationale en application de l'article L. 7121-7-1 s'acquittent de leurs contributions à l'issue de chaque contrat de travail auprès des services du GUSO.

III.3.1.f. Indemnités de retard

En cas d'absence de règlement à l'échéance, les cotisations dues au FNAS sont majorées d'intérêts de retard. La majoration s'élève à 10 % du montant des cotisations qui n'ont pas été versées à la date d'échéance. Cette majoration est augmentée de 3 % du montant des cotisations dues, par trimestre ou fraction de trimestre écoulé après l'expiration d'un délai de 3 mois à compter de la date limite d'exigibilité des cotisations. Ces majorations s'appliquent également lorsque les bordereaux de renseignements que doit fournir l'entreprise ne parviennent pas au FNAS, ou lorsque les bordereaux parvenus au FNAS sont inexploitable (soit par défaut de renseignements, soit par inexactitude).

Toutefois, en cas de difficulté de trésorerie, une entreprise, à condition d'avoir adressé ses bordereaux de renseignements en temps voulu, pourra demander la remise gracieuse des intérêts de retard auprès du bureau exécutif, ce que ce dernier ne sera tenu d'accepter qu'en contrepartie de l'établissement d'un plan de versement auquel il aura donné son aval.

III.3.2. Fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles (FNAS)

Ce fonds est créé pour permettre la gestion mutualisée d'œuvres sociales à caractère national au profit du personnel des entreprises contribuant à son financement.

Les parties signataires de la présente convention sont convenues de donner à ce fonds la forme juridique d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, et d'organiser le fonctionnement des instances de gestion de celles-ci en se référant autant que cela est possible aux règles et aux usages de fonctionnement qui sont ceux d'un comité d'entreprise.

Les statuts du fonds figurent dans l'article qui suit.

III.3.3. Statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles

Article 1^{er}

Il est créé, conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901 et aux présents statuts, une association dite fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles.

Article 2

La durée de cette association est illimitée.

Article 3

Son siège social est : 185, avenue de Choisy, 75013 Paris.

Article 4

L'association s'interdit d'adopter des positions politiques ou confessionnelles susceptibles de porter atteinte à son caractère d'universalité. Cette clause ne peut restreindre sa faculté d'agir en faveur des travailleurs artistiques, techniques et administratifs du spectacle, au sens de l'article suivant.

Article 5

L'association est créée pour impulser, coordonner, fournir des activités sociales aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, ou dont les employeurs font une application de la présente convention collective en application de l'article L. 7121-7-1 du code du travail, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et même lorsqu'ils ne sont plus sous contrat de travail, sous réserve qu'ils aient ouvert des droits tels que définis dans le règlement général du FNAS.

Titre I^{er} Composition de l'association

Article 6

L'association se compose :

- de tous les salariés auxquels il est fait référence à l'article 5 ci-dessus ;
- de tous les syndicats professionnels de salariés représentatifs au niveau national dans le champ d'application de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles ;
- de la commission de suivi, composée de représentants des organisations d'employeurs signataires de la présente convention, telle que décrite à l'article 22 ci-dessous.

Titre II Administration de l'association

Toutes les instances de gestion de l'association figurent dans le présent titre.

Toute création d'instance décisionnaire nouvelle nécessite une modification des présents statuts.

Assemblée générale

Article 7

L'assemblée générale se compose de :

- vingt représentants du personnel élus des entreprises de moins de 11 salariés ainsi qu'il est dit à l'article 8.

En cas de carence aux élections des représentants du personnel, des salariés non élus peuvent être présentés ;

- quarante représentants des salariés intermittents du spectacle tels que définis par l'article III.1.2 de la présente convention élus ainsi qu'il est dit à l'article 8 ;
- un représentant de chaque comité d'entreprise conventionnel ou comité social et économique des structures employant de 11 à moins de 50 salariés définis par l'article III.2.2 de la présente convention ;
- un représentant de chaque comité d'entreprise ou comité social et économique des structures, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, employant au moins 50 salariés lorsque celui-ci a décidé de cotiser au FNAS dans les conditions prévues à l'article III.2.1.

Participent également aux travaux de l'assemblée générale avec voix consultative :

- deux représentants, un titulaire et un suppléant, de chaque syndicat professionnel de salariés désignés à l'article 6. Ce sont les "membres de droit" de l'association ;
- deux représentants, un titulaire et un suppléant, de chaque syndicat professionnel de salariés non représentatif dans le champ de la présente convention collective ayant présenté au moins une liste aux dernières élections du FNAS. Ce sont des "membres invités" de l'association ;
- quatre représentants, deux titulaires et deux suppléants dûment mandatés par les syndicats professionnels d'employeurs représentatifs dans le champ de la présente convention collective. Ils font partie des "membres invités" de l'association.
- la commission de suivi, qui mandate la présidence aux fins de communication de son rapport, ainsi que pour débattre avec l'assemblée générale des questions qu'elle aurait fait porter à l'ordre du jour.

Les modalités de désignation des membres de droit et membres invités sont précisées dans le règlement général du FNAS.

Article 8

La désignation des représentants à l'assemblée générale s'effectue de la manière suivante :

- les 20 représentants des entreprises de moins de 11 salariés sont élus par tous les salariés de ces entreprises.

Cette élection a lieu par correspondance sur listes syndicales à la proportionnelle à un tour. Les listes sont établies par les organisations de salariés ayant au moins un représentant du personnel élu au premier tour dans au moins une des entreprises affiliées au FNAS. Le scrutin se déroule selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail à la représentation proportionnelle sur la base du quotient électoral et à la plus forte moyenne et selon les dispositions du règlement général. Au cours de ce même scrutin, et selon les mêmes modalités de calcul, seront élus les 3 représentants de ce collège au conseil de gestion ;

- les 40 représentants des salariés intermittents du spectacle sont élus par l'ensemble des salariés intermittents ayant eu leurs droits ouverts au cours des 3 dernières années, selon les modalités fixées par le règlement général. Cette élection a lieu par correspondance sur listes syndicales à la proportionnelle à un tour. Les listes sont établies par les organisations de salariés ayant au moins un représentant du personnel élu au premier tour dans au moins une des entreprises affiliées au FNAS. Le scrutin se déroule selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail sur la base du quotient électoral et à la plus forte moyenne et selon les dispositions du règlement général. Au cours de ce même scrutin, et selon les mêmes modalités de calcul, seront élus les 7 représentants de ce collège au conseil de gestion ;

- les représentants des comités d'entreprises conventionnels ou comité sociaux et économiques dotées des prérogatives des CEC (ceux des structures employant de 11 à moins de 50 salariés), ceux des comités sociaux et économiques et comité d'entreprise des structures d'au moins 50 salariés ayant décidé d'adhérer volontairement au FNAS sont désignés par leur propre comité d'entreprise ou comité social et économique.

Article 9

L'assemblée générale se réunit :

- ordinairement, une fois l'an entre le 15 mai et le 30 juin, sur convocation du conseil de gestion ;
- extraordinairement, sur décision du conseil ou sur la demande de la moitié au moins de ses membres.

Son ordre du jour est fixé par le conseil de gestion. Nulle autre question ne peut être abordée, sauf demande présentée par la moitié de ses membres au moins, ou par la commission de suivi dans un délai de 3 semaines avant l'assemblée générale afin de permettre de l'inscrire dans la convocation.

Les convocations seront expédiées, par lettre recommandée avec avis de réception, 15 jours au moins avant la date fixée.

L'assemblée générale est constituée par les membres ayant répondu à la convocation présents ou représentés.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés au premier tour, à la majorité simple au deuxième tour.

Tout membre empêché peut confier son pouvoir à un autre membre.

Chaque membre présent ne pourra disposer de plus de 5 pouvoirs.

Article 10

L'assemblée générale approuve le règlement général proposé par le conseil de gestion.

L'assemblée générale entend les rapports annuels sur la situation financière et morale présentés par le conseil de gestion ainsi que le rapport annuel de la commission de suivi.

Au vu de ces documents, ainsi que des interpellations éventuelles de la commission de suivi, elle délibère sur l'activité du conseil de gestion durant le mandat écoulé.

Elle approuve le projet du budget, les orientations et projets d'activité présentés par le conseil de gestion.

Elle désigne le commissaire aux comptes.

Article 11 | *Règlement général*

Le règlement général comporte exclusivement des dispositions concernant :

- les modalités d'élection aux différentes instances de gestion de l'association ;
- les règles définissant les conditions d'accès des bénéficiaires aux activités proposées par l'association ;
- les conditions d'adhésion volontaire pour les comités sociaux et économiques d'ordre public ;
- la définition des prestations ;
- la définition des bénéficiaires ;
- le fonctionnement des commissions et groupes de travail créés selon l'article 19 des statuts.

Article 12 | *Conseil de gestion*

L'association est administrée par un conseil de gestion. Le conseil de gestion est responsable devant l'assemblée générale.

Le conseil de gestion :

- élabore les orientations et projets d'activités de l'association et le projet de budget correspondant, qui sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale ;
- assure la gestion des activités et du budget approuvés par l'assemblée générale ;
- approuve les rapports moral et financier soumis à l'approbation de l'assemblée générale ;
- est chargé, en collaboration avec la commission de suivi, d'établir la nature et de rédiger la forme des renseignements que les entreprises cotisantes doivent fournir à l'association pour remplir ses missions ;
- est doté, entre les sessions de l'assemblée générale, des plus larges pouvoirs pour assurer la gestion des activités de l'association.

Le conseil de gestion est composé de 17 représentants, à savoir :

- 3 représentants pour les structures employant moins de 11 salariés ;
- 7 représentants pour les salariés intermittents ;
- 7 représentants pour les salariés des structures employant entre 11 et 50 salariés constitués en comité d'entreprise, dont 1 représentant des plus de 50 autant que possible.

Les représentants sont désignés comme suit :

- ceux représentant des structures de moins de 11 salariés sont élus lors de leur élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
- ceux représentant les salariés intermittents sont élus lors de leur élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
- ceux représentant des structures ayant constitué un comité social et économique sont élus lors de l'assemblée générale par leur collège, sur listes syndicales établies par les organisations de salariés représentatives au plan national selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail à la représentation proportionnelle sur la base du quotient électoral et à la plus forte moyenne et selon les dispositions du règlement général.

La durée du mandat des membres élus du conseil de gestion est fixée à 3 ans.

Article 13

Le conseil de gestion se réunit (selon un calendrier à établir) au moins une fois par trimestre, et chaque fois qu'il est convoqué par la présidence, ou sur demande écrite du tiers de ses membres, au moins.

L'ordre du jour des réunions est établi par le secrétaire. Il comporte obligatoirement les questions particulières dont la discussion est souhaitée par six membres du conseil de gestion, au moins. Les délibérations sont prises à la majorité des membres présents ou représentés : majorité absolue au premier tour, majorité simple au 2^e tour.

Un quorum de neuf membres présents ou représentés est nécessaire à la validité des délibérations.

Tout membre empêché peut se faire représenter par un autre membre du conseil de gestion.

Chaque membre présent ne pourra disposer de plus de 2 pouvoirs.

Les représentants des syndicats professionnels de salariés, membres de droits et membres invités, désignés à l'article 7, participent au conseil de gestion avec voix consultative.

Les représentants des syndicats professionnels d'employeurs désignés à l'article 7, participent au conseil de gestion avec voix consultative.

Le conseil de gestion peut inviter à tout ou partie de ses réunions telle ou telle personne, même étrangère à l'association, dont la présence paraît utile à ses travaux.

Article 14

Il est tenu un procès-verbal de toutes les séances du conseil de gestion, qui après approbation lors de la séance suivante est inséré dans le registre, coté et paraphé, les procès-verbaux étant signés du président et du secrétaire.

Article 15

Les membres du conseil de gestion ne peuvent recevoir aucune rémunération du fait des responsabilités qui leur sont confiées par l'association. Mais nul d'entre eux ne peut être tenu personnellement responsable sur ses biens de tous faits découlant des décisions prises par le conseil de gestion.

Article 16 | *Président*

Le conseil de gestion élit en son sein, à bulletin secret, le président de l'association. Ce dernier préside l'assemblée générale, le conseil de gestion et le bureau. Il signe les contrats de travail des personnels titulaires de CDI. Il représente l'association en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il peut donner toute délégation dans la limite de ses attributions statutaires.

Article 17 | *Bureau exécutif*

Le conseil de gestion élit à bulletin secret en son sein un bureau exécutif qui comprend, outre le président :

- 1 secrétaire ;
- 1 secrétaire adjoint ;
- 1 trésorier ;
- 1 trésorier adjoint.

Les représentants des syndicats professionnels, membres de droits, désignés à l'article 7, participent au bureau exécutif, avec voix consultative.

Article 18

Le bureau assure l'exécution des tâches définies et décidées par le conseil de gestion et l'assemblée générale.

Il est l'organe permanent d'exécution.

Il se réunit normalement une fois par mois et chaque fois que le besoin s'en fait sentir sur convocation du président.

Article 19

Entre les réunions de l'assemblée générale et dans le cadre du schéma général d'activité défini par celle-ci, le conseil de gestion est investi des pouvoirs les plus étendus pour gérer l'association. Le conseil de gestion peut déléguer certains de ses pouvoirs d'exécution au bureau, voire à certains de ses membres.

Des commissions ou groupes de travail, consultatifs, permanents ou temporaires, peuvent être créés sur décision de l'assemblée générale, et leurs modalités de fonctionnement précisées dans le règlement général.

Article 20

Le conseil de gestion embauche le personnel sous contrat à durée indéterminée qui est nécessaire au bon fonctionnement de l'association. La convention collective citée à l'article 5 ci-dessus est applicable au personnel du FNAS.

Le délégué général embauché par le conseil de gestion est placé sous l'autorité du bureau exécutif. Il assure la gestion courante de l'association ainsi que les fonctions de chef de personnel. Il est chargé par délégation du président de la délivrance des attestations du FNAS destinées aux services en charge de l'attribution des licences d'entrepreneurs de spectacles.

Article 21 | *Information*

Les supports d'information élaborés ou édités par le FNAS sont destinés à informer les salariés visés à l'article 5 des présents statuts de la vie de l'association.

L'association organisera également des journées d'études dans le but de compléter l'information de ses adhérents. Seront invités à ces réunions suivant les modalités définies dans le règlement général du FNAS, les représentants des syndicats de salariés participant au conseil de gestion du FNAS.

Article 22 | *Commission de suivi*

La commission de suivi est composée des représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Lors des votes, chaque organisation dispose d'une voix.

Un président est élu en son sein, il est chargé d'assurer la convocation des réunions, d'en fixer l'ordre du jour et d'en présider les travaux. La durée de son mandat est fixée lors de son élection. Un salarié de l'une des organisations d'employeurs assiste la commission dans ses travaux et assure la réalisation des comptes rendus.

La commission de suivi se réunit au minimum 2 fois par an et dans un délai de 1 mois avant toute assemblée générale extraordinaire.

La commission de suivi est informée de manière continue des actes de gestion de l'association. À cet effet, un double de tous les documents de gestion ou d'information remis au conseil de gestion ainsi que les procès-verbaux du conseil de gestion lui sont systématiquement transmis.

Sur invitation, le délégué général (directeur) du FNAS assiste en tout ou partie aux réunions de la commission de suivi. La commission de suivi (ou une délégation de celle-ci) peut, lorsqu'elle le demande, être reçue par le conseil de gestion du FNAS.

Le président de la commission de suivi rend compte du rapport annuel de la commission de suivi à l'assemblée générale ordinaire de l'association avant tout vote de l'assemblée.

Pour établir son rapport pour l'assemblée générale annuelle, elle pourra demander au délégué général du FNAS la communication de tout document supplémentaire (document déjà existant) qui lui paraîtrait nécessaire. Ces documents devront lui être fournis dans un délai de 1 semaine après la demande.

Le président du conseil de gestion, le délégué général et le commissaire aux comptes de l'association seront invités à participer à la réunion de la commission de suivi précédant la tenue de l'assemblée générale annuelle de l'association, afin d'éclairer la commission sur la gestion de l'association et de répondre à ses éventuelles questions.

Titre III Dispositions financières

Article 23

L'exercice social de l'association correspond à l'année civile.

Article 24

Les recettes de l'association se composent :

- des cotisations des entreprises dont l'activité principale relève de la branche des entreprises artistiques et culturelles ;
- des cotisations des employeurs qui appliquent la convention collective des entreprises artistiques et culturelles en application des dispositions de l'article L. 7121-7-1 du code du travail ;
- des ressources résultant de l'exercice de ses activités ;
- des subventions diverses ou dons qu'elle serait amenée à percevoir.

Article 25

Les charges de l'association sont les dépenses découlant de son objet social défini à l'article 5.

Les charges de l'association comprennent également :

- le remboursement des frais de déplacement et de séjour des personnes participant aux réunions des instances de l'association : assemblée générale, conseil de gestion et bureau exécutif ;
- le remboursement des frais de déplacement et de séjour des membres du bureau exécutif, pour leur permettre d'assurer leurs fonctions, en dehors du temps consacré aux réunions des instances de l'association.

Article 26

Il est tenu à jour une comptabilité contrôlée par un commissaire aux comptes désigné pour 6 exercices par l'assemblée générale.

Titre IV Modification des statuts et dissolution

Article 27

Les statuts, partie intégrante de la présente convention collective, ne peuvent être modifiés que par une modification de celle-ci.

Article 28

La dissolution de l'association ne peut être prononcée que par décision des partenaires sociaux signataires de la présente convention. La dissolution ne devient effective qu'après extension du texte par le ministère du travail.

Article 29

En cas de dissolution, la dévolution des biens de l'association résulte d'un accord collectif de travail conclu entre les partenaires sociaux signataires de la présente convention. La dissolution ne devient effective qu'après extension du texte par le ministère du travail.

La dévolution doit respecter les principes suivants : les espèces et numéraires, ainsi que les biens, meubles et immeubles, sont cédés gracieusement à une association poursuivant des buts similaires.

La dissolution de l'association ne peut, en aucun cas, porter préjudice à des tiers. Tout engagement pris par l'association, tout contrat pouvant la lier à des personnes

physiques ou morales devront être résiliés dans les formes légales ou réglementaires préalablement à la dissolution.

Article 30

Le président est tenu de notifier, dans les 3 mois à la préfecture du siège de l'association, tout changement survenu dans l'administration de l'association. »

Article 4 | Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Dénonciation de l'accord

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment par l'une des organisations représentatives dans le champ de la convention lors de la dénonciation et sous réserve d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres organisations représentatives. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouvel avenant.

Article 6 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la configuration des entreprises de la branche qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 7 | Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il est également convenu que les signataires demandent l'extension du présent avenant, à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2025.

Fait à Paris, le 10 juin 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 4 du 4 juillet 2025

portant prorogation de l'accord du 6 novembre 2014
relatif à la durée du travail des personnels à temps partiel pour
les salariés journalistes relevant du champ des entreprises de la radiodiffusion

NOR : ASET2550837M

IDCC : 1480

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

SIRTI ;

SNRL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective de la radiodiffusion (IDCC 1922) ont conclu le 6 novembre 2014 un accord dérogatoire aux dispositions légales concernant le temps partiel comme le prévoit l'article L. 3123-19 du code du travail.

Cet accord, à durée déterminée, visait à maintenir et développer l'emploi en répondant aux besoins spécifiques des entreprises du secteur de la radiodiffusion et d'assortir le recours au temps partiel, sur des durées inférieures à 24 heures hebdomadaires, de garanties pour les salariés.

L'accord du 6 novembre 2014 et son avenant du 8 juillet 2015, ont été étendus par arrêté ministériel le 7 avril 2016, rentrant en application au 1^{er} mai 2016 et se terminant au 31 décembre 2018.

Un premier avenant, conclu pour une durée déterminée, est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et a pris fin le 31 décembre 2019. Il avait pour objet de proroger, dans l'intégralité de ses dispositions, l'accord collectif initialement signé le 6 novembre 2014.

Un second avenant du 27 novembre 2019 a ensuite été conclu afin d'encadrer le temps partiel conformément aux dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, tout en maintenant les dérogations prévues par l'accord de 2014.

Le présent avenant proroge temporairement, pour les salariés journalistes relevant du champ des entreprises de la radiodiffusion (IDCC 1922), l'accord afin de permettre un temps de bilan de son application et de négociation sur le sujet du temps partiel au sein de la branche professionnelle de la radiodiffusion.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés journalistes relevant de la convention collective des journalistes (IDCC 1480) employés par des entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective nationale de la radiodiffusion (IDCC 1922), tel que définies à l'article 1.1 de ladite convention collective.

Article 2 | Objet de l'avenant

Par le présent avenant, il est convenu de proroger l'accord collectif relatif au temps partiel, initialement conclu le 6 novembre 2014, ainsi que ses avenants des 8 juillet 2015, 1^{er} juillet 2019 et 27 novembre 2019, dans l'ensemble de leurs dispositions.

Ce dernier avenant a été étendu par un arrêté en date du 21 mai 2021. Il avait été conclu pour une durée déterminée de cinq ans et arrivera à échéance le 21 mai 2026.

Le champ d'application de l'avenant est strictement identique à l'accord conclu le 6 novembre 2014.

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un bilan de l'application de l'accord collectif relatif au temps partiel dans les entreprises de la branche de la radiodiffusion avant le 1^{er} mars 2026. Ce bilan s'appuiera notamment sur une enquête réalisée auprès des employeurs.

À la suite de la réalisation de ce bilan, les partenaires sociaux mèneront d'ici le 31 décembre 2026 une négociation visant à prendre en compte la nécessité d'adaptation des dispositions sur le recours aux contrats à temps partiel au sein du secteur de la radiodiffusion.

Article 3 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa signature et prendra fin au 1^{er} octobre 2027.

Fait à Paris, le 4 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 juillet 2025 relatif au régime complémentaire frais de santé

NOR : ASET2550835M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ont souhaité conclure un accord visant à maintenir des garanties de base en matière de remboursement des frais de santé suite à l'expiration de la période de recommandation de l'organisme assureur.

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de rendre la branche attractive en matière de complémentaire frais de santé à l'égard de l'ensemble des actuels et futurs collaborateurs, en leur assurant un accès aux garanties collectives définies par le présent accord.

Au-delà du régime obligatoire conventionnel de base instauré par le présent accord, les parties signataires rappellent que les entreprises ont la faculté de mettre en place des régimes plus favorables au bénéfice de leurs salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui de la convention collective du commerce de détail horlogerie-bijouterie, tel que défini dans son article 1^{er} du chapitre 1^{er}, notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

Le présent accord collectif abroge et remplace l'accord de branche relatif à un régime de complémentaire frais de santé du 16 décembre 2015 et ses avenants du 17 octobre 2019, du 7 février 2020, du 15 décembre 2020, du 13 septembre 2021 et du 8 décembre 2023.

Le choix de l'organisme assureur incombe à l'employeur, qui recueille préalablement l'avis des représentants du personnel lorsqu'ils existent.

L'organisme assureur choisi par l'entreprise assure la collecte des cotisations ainsi que le versement des prestations correspondant au moins aux garanties minimales obligatoires prévues par le présent accord.

Article 2 | Objet

Cet accord a pour objet de définir les garanties minimales obligatoires frais de santé que toute entreprise entrant dans son champ d'application doit respecter. Elles ne peuvent notamment pas y pas déroger dans un sens moins favorable.

Article 3 | Bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties instituées par le présent régime de frais de santé, sont l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, entrant dans le champ d'application de la convention collective du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie, sans condition d'ancienneté.

L'adhésion au régime conventionnel de base est obligatoire.

La complémentaire santé est obligatoire à l'ensemble des salariés susvisés à l'exception de ceux pouvant être dispensés, le cas échéant, dans les conditions citées ci-après.

Article 3.1 | Bénéficiaires à titre obligatoire

Sont bénéficiaires du régime de base conventionnel obligatoire de frais de santé :

L'ensemble des salariés de l'entreprise, sans condition d'ancienneté :

- les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident (y compris accident du travail ou maladie professionnelle) et indemnisés par la sécurité sociale ;
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient pendant la période du maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'entreprise ;
- les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail ou qui, à défaut, sont assimilés à des salariés sur le fondement de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale.

Article 3.2 | Dérogations au caractère obligatoire

L'adhésion des salariés au régime de remboursement conventionnel frais de santé est obligatoire.

Toutefois, les partenaires sociaux ont souhaité permettre aux salariés qui en expriment la volonté, et à condition qu'ils soient déjà couverts par un régime de remboursement frais de santé, de ne pas adhérer au régime conventionnel.

Article 3.2.1 | Dispenses d'adhésion

Les garanties conventionnelles sont mises en place à titre obligatoire au profit des salariés sous réserve des facultés de dispense d'adhésion suivantes :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze (12) mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze (12) mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l’adhésion au système de garanties les conduirait à s’acquitter d’une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d’une couverture complémentaire en application de l’article L. 861-3 du code de la sécurité sociale.

La dispense ne peut alors jouer que jusqu’à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l’embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu’à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient, y compris en qualité d’ayants droit ou dans le cadre d’un autre emploi (salarié multi-employeurs), d’une couverture collective relevant d’un dispositif de garantie frais de santé conforme à un de ceux fixés par arrêté, à condition de le justifier chaque année.

Article 3.2.2 | Mise en œuvre de la dispense d’affiliation

La mise en œuvre de l’un de ces cas de dispenses ne peut avoir lieu que sur demande expresse auprès de l’employeur formulée par le salarié concerné qui devra produire toute pièce lui permettant de justifier de sa situation.

À défaut d’une telle demande, dans les conditions définies ci-après, le salarié sera obligatoirement affilié au régime conventionnel obligatoire.

Cette demande doit comprendre la mention selon laquelle l’employeur a informé le salarié des conséquences de son choix, à savoir qu’il ne pourra pas bénéficier du contrat frais de santé mis en place au sein de l’entreprise ni de la portabilité des garanties frais de santé prévues par ce contrat en cas de cessation de son contrat de travail.

Le salarié ne bénéficie plus de la dispense d’affiliation :

- à la date à laquelle il ne remplit plus les conditions d’ouvrant droit au bénéfice de l’une des dispenses d’affiliation définies ci-dessus ;
- à la date à laquelle il souhaite renoncer à sa dispense d’affiliation, à condition d’en faire la demande par écrit à son employeur.

Le salarié sera tenu de communiquer à son employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier sa situation.

À défaut, l’employeur procédera à son affiliation.

Le salarié aura également la possibilité de revenir à tout moment sur sa décision et solliciter, par écrit, auprès de son employeur, son adhésion au régime conventionnel. Dans ce cas, son adhésion prendra effet au 1^{er} jour du mois qui suit la demande.

Article 3.3 | Extension des garanties « frais de santé »

Conformément à l’article 3.1, seule l’adhésion du salarié est obligatoire.

Toutefois, une extension optionnelle de garanties frais de santé peut être souscrite, soit collectivement par l’employeur (complémentaire collective à adhésion obligatoire), soit individuellement par chaque salarié (complémentaire individuelle à adhésion facultative).

Ainsi, les entreprises peuvent également mettre en place une couverture collective à adhésion obligatoire plus élevée en souscrivant à l’un des deux niveaux optionnels (base intermédiaire ou base améliorée).

Les garanties peuvent être étendues aux ayants droit du salarié.

Pour l'application des dispositions au titre du présent régime, il faut entendre, au minimum, par ayants droit :

- le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou concubin du salarié :
 - le conjoint : personne liée à l'affilié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparée de corps ou non divorcée par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
 - le partenaire lié par un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec l'affilié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
 - le concubin : personne vivant avec l'affilié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs. La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagné impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;
- les enfants à charge de l'affilié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans ;
 - âgés de moins de 26 ans, s'ils justifient de la poursuite de leurs études ;
 - quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient titulaires d'une carte mobilité inclusion ;
- les enfants de l'affilié nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes de l'affilié à condition d'être à sa charge au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 4 | Conditions de suspension et de cessation des garanties

Article 4.1 | Suspension des garanties

Le bénéfice des garanties conventionnelles est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, il est à opérer une distinction entre les suspensions entraînant ou non rémunération ou indemnisation.

Article 4.1.1 | Suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée

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

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

Dans cette hypothèse, l'employeur versera une contribution calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant toute la période de

suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement le salarié continuera à s'acquitter de sa propre part de cotisation.

Article 4.1.2 | *Suspension du contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée*

Dans les cas où la suspension du contrat de travail du salarié ne donne lieu ni à rémunération ni à indemnisation, le bénéfice des garanties conventionnelles est suspendu.

Il peut toutefois être maintenu à la demande du salarié, en cas de suspension du contrat de travail, pour l'un des congés suivants :

- congé sans solde ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation à temps plein ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de formation ;
- congé d'enseignement ou de recherche.

Le bénéfice des garanties conventionnelles pourra être maintenu, sous réserve que le salarié s'acquitte seul de l'intégralité de la cotisation au titre du régime frais de santé calculée selon les règles applicables à la catégorie dont il relève, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur. Ce dernier conserve cependant, s'il le souhaite, la possibilité de continuer à verser sa part.

Article 4.2 | *Cessation des garanties*

L'affiliation au régime de frais de santé cesse :

- à la date de liquidation de la pension de retraite auprès de la caisse nationale d'assurance vieillesse par le salarié, sauf en cas de situation de cumul emploi retraite, tel que défini par la législation en vigueur et sans préjudice aux dispositions relatives au maintien des garanties des retraités, tel que défini à l'article 5.2 ci-après ;
- à la date de rupture ou de cessation du contrat de travail du salarié (au terme du préavis, effectué ou non), sous réserve, le cas échéant, des dispositions relatives au maintien des garanties ;
- à la date du décès du salarié ;
- pour les ayants droit, dès lors qu'ils ne répondent plus à la définition fixée à l'article 3.3 du présent accord ;
- en tout état de cause, à la date de résiliation du contrat d'assurance par l'employeur.

La cessation de l'affiliation entraîne la cessation des garanties mises en œuvre au bénéfice du salarié et, à la même date, la cessation de l'affiliation de ses éventuels ayants droit ainsi que la cessation de la garantie optionnelle éventuellement souscrite par le salarié.

Au terme de l'affiliation du salarié due à la cessation de son contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, l'employeur sera tenu d'en informer l'organisme assureur.

Article 5 | *Portabilité de la complémentaire santé*

Article 5.1 | *Portabilité en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage*

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail,

non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze (12) mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise. Quant aux garanties concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou des options facultatives, étant précisé que s'il s'agit des options facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat pour que la portabilité soit assurée au titre de cette couverture optionnelle ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Les présentes dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au présent article.

Pour la mise en œuvre de la portabilité auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garanties pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier de ce maintien de garanties, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du France Travail, de décès).

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Article 5.2 | Portabilité de la couverture frais de santé en application de l'article 4 de la loi Évin

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi Évin, et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du présent régime à compter de l'affiliation de l'entreprise, les garanties frais de santé sont maintenues à l'identique :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite, ou s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement (allocations chômage), sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande

dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail, ou, le cas échéant, dans les six mois suivants l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties (cf. article 5.1 ci-avant) ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

Les tarifs applicables aux personnes susvisées ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, conformément aux conditions fixées par le décret d'application de l'article 4 de la loi Évin.

En outre, cette adhésion, purement facultative, est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

Article 6 | *Maintien de la couverture*

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Évin, les clauses du contrat collectif d'assurance santé conclu au titre du présent régime devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles l'assureur maintiendra la couverture, sans condition de période probatoire ni d'examens ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement dudit contrat.

Dès lors, si ce contrat prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat frais de santé auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 7 | *Financement*

Pour le financement des garanties du régime obligatoire conventionnel de base pour le salarié, la cotisation globale est prise en charge par l'employeur et par le salarié dans les proportions suivantes :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

En cas de mise en place du régime obligatoire par voie de décision unilatérale, d'accord collectif ou d'accord référendaire prévoyant une répartition différente, les partenaires sociaux rappellent que cette répartition ne pourrait être qu'améliorée au bénéfice du salarié.

Article 8 | *Prestations*

Les actes et frais de santé relevant des postes mentionnés dans le tableau des garanties annexées au présent accord sont couverts par le régime obligatoire conventionnel de base ; il s'agit des niveaux de base des garanties conventionnelles que doit *a minima* respecter l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

À titre optionnel, afin d'orienter les entreprises de la branche qui souhaiteraient compléter les garanties du régime obligatoire conventionnel de base au bénéfice de leurs salariés et éventuellement de leurs conjoints et enfants à charge, les partenaires sociaux ont réfléchi aux garanties qui pourraient être améliorées.

Ces garanties font l'objet des régimes dénommés bases intermédiaire et améliorée.

Le régime de complémentaire santé est établi dans le respect des dispositions relatives aux contrats dits « responsables » par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties sera modifié par accord.

Les entreprises doivent en tout état de cause souscrire un contrat collectif d'assurance conforme aux dispositions du présent accord et à la couverture minimale qu'il institue.

Article 9 | Garanties présentant un degré élevé de solidarité

Le présent accord prévoit des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

À ce titre, le régime de branche a pour vocation de permettre aux entreprises de bénéficier des actions et d'outils à caractère non directement contributif.

Conformément aux dispositions réglementaires, l'employeur devra affecter 2 % des cotisations obligatoires frais de santé au financement de prestations présentant un degré élevé de solidarité, quel que soit l'organisme auprès duquel il sera assuré.

Article 10 | Commission paritaire de suivi et clause de rendez-vous

Afin d'assurer un suivi de l'application du présent accord, les partenaires sociaux signataires décident d'instituer une commission paritaire de suivi du régime de branche complémentaire frais de santé.

Cette commission est composée d'un collège « salariés » comprenant au maximum deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et signataire du présent accord, ainsi que d'un collège « employeurs » composé de représentants de l'organisation patronale représentative au sein de la branche et signataire du présent accord.

Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir au moins une fois par an dans le cadre de cette commission paritaire de suivi des régimes, afin notamment de :

- suivre la mise en œuvre du présent accord au sein des entreprises de la branche ;
- communiquer régulièrement sur le cadre légal et réglementaire applicable aux garanties instaurées par le présent accord ;
- consulter les différents acteurs sur leurs pratiques et le cas échéant, sur les actions de solidarité mises en œuvre au sein des entreprises de la branche ;
- proposer à la CPPNI de branche d'éventuelles évolutions de garanties en matière de complémentaire frais de santé.

Article 11 | Durée, entrée en vigueur et effets

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Celui-ci entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026 pour les employeurs membres ou adhérents de l'organisation signataire et pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Cet accord pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Par ailleurs, conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs.

Le présent accord abroge et remplace l'accord de branche relatif à un régime de complémentaire frais de santé du 16 décembre 2015 et ses avenants du 17 octobre 2019, du 7 février 2020, du 15 décembre 2020, du 13 septembre 2021 et du 8 décembre 2023, en vigueur à la date de signature du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme, dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 12 | Dépôt, extension et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

Fait à Paris, le 10 juillet 2025

(Suivent les signatures.)

Annexe Garanties

	Base (R.O. inclus)	Base intermédiaire (Base incluse)	Base améliorée (Base incluse)
Hospitalisation médicale et chirurgicale y compris maternité			
Frais de séjour	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Honoraires OPTAM/OPTAM-ACO	100 % BR	150 % BR	180 % BR
Honoraires Hors OPTAM/OPTAM-ACO	100 % BR	130 % BR	160 % BR
Forfait hospitalier journalier ⁽¹⁾	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Forfait actes lourds	100 % du forfait	100 % du forfait	100 % du forfait
Chambre particulière (hors maternité)	-	20 € / jour	40 € / jour
Frais d'accompagnement (- de 16 ans)	-	10 € / jour	20 € / jour
Maternité - Chambre particulière	-	25 € / jour	50 € / jour
Maternité - Prime de naissance	-	5 % PMSS	10 % PMSS
Soins médicaux courants			
Consultations Généralistes - OPTAM/OPTAM-ACO	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Consultations Généralistes - Hors OPTAM/OPTAM-ACO	100 % BR	130 % BR	180 % BR
Consultations Spécialistes - OPTAM/OPTAM-ACO	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Consultations Spécialistes - Hors OPTAM/OPTAM-ACO	100 % BR	130 % BR	180 % BR
Consultations de psychologues remboursées par la S.S. (12 séances par année civile et par bénéficiaire) ⁽²⁾	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Analyses	100 % BR	125 % BR	150 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) - OPTAM/OPTAM-ACO	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) - Hors OPTAM/OPTAM-ACO	100 % BR	130 % BR	180 % BR
Radiologie - OPTAM/OPTAM-ACO	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Radiologie - Hors OPTAM/OPTAM-ACO	100 % BR	130 % BR	180 % BR
Orthopédie et autres prothèses ⁽³⁾	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Transport remboursé SS	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments			
Pharmacie remboursée à 65, 30 et 15 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Optique			
Équipement 100 % santé (verres et monture)	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)		
Prestation d'adaptation et d'appairage 100 % santé (remboursée SS)	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)		
Équipement panier libre (verres et monture)	Voir grille optique	Voir grille optique	Voir grille optique
Prestation d'adaptation et d'appairage panier libre (remboursée SS)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Lentilles prescrites remboursées ou non SS (y compris jetables)	100 % BR + 70 €/an	100 % BR + 150 €/an	100 % BR + 200 €/an
Dentaire			
Soins et prothèses 100 % santé ⁽⁴⁾	Prise en charge intégrale dans la limite des honoraires limites de facturation (HLF)		
Soins remboursés SS ne relevant pas du dispositif 100 % santé	100 % BR	120 % BR	150 % BR
Prothèses (limités à 3 prothèses par an et par bénéficiaire pour les paniers libre et maîtrisé, au-delà prise en charge du ticket modérateur) ⁽⁴⁾	Prise en charge identique au panier libre dans la limite des HLF		
Panier maîtrisé	Actes remboursés SS		
Panier libre	Actes remboursés SS		
Onlays Inlays	100 % BR	120 % BR	150 % BR
Orthodontie remboursée SS	125 % BR	150 % BR	200 % BR
Orthodontie non remboursée SS	-	100 €/an/ bénéficiaire	200 €/an/bénéficiaire
Dents du sourire remboursées SS ⁽⁵⁾	125 % BR	125 % BR + 150 € /an/bénéficiaire	125 % BR + 300 € /an/bénéficiaire
Dents de fond de bouche remboursées SS ⁽⁶⁾	125 % BR	125 % BR + 150 € / an / bénéficiaire	125 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
Dents du sourire non remboursées SS ⁽⁵⁾	-	150 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire
Dents de fond de bouche non remboursées SS ⁽⁶⁾	-	150 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire
Implantologie : implant et pilier dentaire (hors nomenclature)	-	150 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire
Aides auditives ⁽⁷⁾			
Équipement 100 % santé	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)		
Équipement panier libre	100 % BR	100 % BR + 100 € / an / bénéficiaire	100 % BR + 200 € / an / bénéficiaire
Prévention et médecines douces			
Actes de prévention (tous les actes des contrats responsables)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médecines douces (ostéopathes, acupuncteurs, chiropracteurs)	-	30 € / séance maxi 2 séances / an / bénéficiaire	30 € / séance maxi 4 séances / an / bénéficiaire

Grille Optique panier libre ²	Catégories	Base (R.O inclus)	Base intermédiaire (Base incluse)	Base améliorée (Base incluse)
Type de verre		2 verres	2 verres	2 verres
Verres simple foyer, sphériques				
sphère comprise entre - 6 à + 6	A	RSS + 100 €	RSS + 100 €	RSS + 300 €
sphère hors zone - 6 à + 6	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
Verres simple foyer sphéro-cylindriques				
sphère comprise entre - 6 à 0 et cylindre ≤ + 4	A	RSS + 100 €	RSS + 100 €	RSS + 300 €
sphère > 0 et sphère + cylindre ≤ + 6	A	RSS + 100 €	RSS + 200 €	RSS + 300 €
sphère comprise entre - 6 et 0 et cylindre > + 4	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère < - 6 et cylindre ≥ + 0,25	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère > 0 et sphère + cylindre > + 6	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques				
sphère comprise entre - 4 à + 4	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère hors zone de - 4 à + 4	F	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques				
sphère comprise entre - 8 et 0 et cylindre ≤ + 4	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère > 0 et sphère + cylindre ≤ + 8	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère est comprise entre - 8 et 0 et cylindre > + 4	F	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère < - 8,00 et cylindre ≥ + 0,25	F	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère > 0 et sphère + cylindre > + 8	F	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
Équipement mixte constitué de 2				
Équipement mixte - plafond : contrat responsable	B	RSS + 150 €	RSS + 300 €	RSS + 450 €
Équipement mixte - plafond : contrat responsable	D	RSS + 150 €	RSS + 300 €	RSS + 450 €
Équipement mixte - plafond : contrat responsable	E	RSS + 200 €	RSS + 300 €	RSS + 450 €
1 monture		100 % BR	75,00 €	100,00 €

Le contrat est responsable selon la législation actuellement en vigueur. Sauf précision contraire, les prestations sont exprimées en pourcentage de la BR et les prestations indiquées incluent le remboursement de la Sécurité Sociale. Pour les prestations exprimées en forfait, la Mutuelle rembourse le montant indiqué (sauf prestations exprimées en euros). Lorsque le professionnel de santé ou l'établissement de santé n'est pas conventionné avec l'Assurance maladie, la base de remboursement est le Tarif d'Autorité (dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les professionnels de santé ou les établissements conventionnés).

Les prestations sont accordées dans la limite des frais engagés sur présentation de justificatifs et sous réserve de remboursement par le régime obligatoire, sauf stipulation contraire.

⁽¹⁾ Prévu à l'article L. 174-4 du Code de la Sécurité sociale, à l'exclusion du forfait journalier facturé par les établissements médico-sociaux visés à l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

⁽²⁾ Consultations effectuées auprès d'un psychologue conventionné et référencé dans l'annuaire mis en ligne sur le site Mon soutien psy (<https://monsoutienpsy.ameli.fr/recherche-psychologue>).

⁽³⁾ Produits et prestations inscrits à la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale. Les audioprothèses ne sont pas remboursées au titre de ce poste mais au titre du poste «Aides auditives».

⁽⁴⁾ Soins dentaires / Actes d'endodontie / Actes de prophylaxie bucco-dentaire / Parodontologie.

⁽⁵⁾ Couronnes, bridges et inter de bridge / Couronnes sur implant / Prothèses dentaires amovibles ou fixes / Réparation sur prothèses.

Dents n° 11/12/13/14/15/21/22/23/24/25/31/32/33/34/35/41/42/43/44/45.

⁽⁶⁾ Dents n° 16/17/18/26/27/28/36/37/38/46/47/48.

⁽⁷⁾ Périodicité de la prise en charge : tous les 4 ans.

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale - FR : Frais Réels - SS : Sécurité Sociale - RSS : Remboursement de la Sécurité Sociale - OPTAM : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée - OPTAM-CO : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée, destinée aux médecins exerçant en Chirurgie et Obstétrique - TM : Ticket Modérateur - PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

Avenant n° 107 du 11 septembre 2025

relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP)
« Assistant administration de biens immobiliers »

NOR : ASET2550815M

IDCC : 1527

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

FNAIM ;

SNPI ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Consciente du rôle essentiel de la formation professionnelle par sa fonction d'accompagnement dans l'évolution de l'emploi, et pour contribuer à l'épanouissement des salariés dans leur fonction, confrontés à de nouveaux outils ou pratiques numériques, eux-mêmes en évolution continue, la branche de l'immobilier a souhaité réformer ses certificats de qualification professionnelle (CQP) : chargé de gestion locative et chargé de copropriété.

En conséquence, prenant en compte ce constat, la branche de l'immobilier a décidé de créer le CQP assistant administration de biens immobiliers (CQP AABI).

Dans un contexte de transformation rapide du secteur immobilier, la profession d'assistant administration de biens immobiliers se trouve à la croisée de plusieurs dynamiques majeures : digitalisation des pratiques, transition écologique, complexification réglementaire, et évolution

des attentes des clients. Ces mutations exigent une montée en compétences des professionnels et une meilleure structuration des parcours de qualification.

Le CQP atteste, sur le plan national, de qualifications professionnelles et spécifiques relatives à un métier de la branche tel que défini par les travaux de l'observatoire de branche.

La démarche entreprise par les partenaires sociaux confirme leur volonté commune de développer les compétences des salariés face aux nouveaux enjeux de la digitalisation et des modes de vie par une meilleure prise en compte du numérique. Les partenaires sociaux s'appuient sur des dispositifs de formation garantissant l'employabilité et répondant à l'enjeu de sécurisation des parcours professionnels au sein de la branche.

De plus, la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) entend améliorer au niveau national la reconnaissance de ses qualifications acquises lors de parcours de formation et/ou par l'expérience professionnelle.

Article 1^{er} | Objet et présentation du CQP

Le CQP créé s'appuie sur un référentiel d'activité et de compétences et d'évaluation permettant d'analyser les situations de travail pour le métier assistant administration de biens immobiliers. Il en découle une hiérarchisation des compétences nécessaires pour ce métier. Cette cartographie permet de définir les modalités et les critères d'évaluation des acquis par blocs de compétences.

De plus, sont prises en considération d'une part, la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours professionnels.

Afin de favoriser l'individualisation des parcours, sont prises en considération :

- la diversité des modes d'acquisition de la certification (formation, VAE, etc.) ;
- la diversité des modalités pédagogiques (présentiel, distanciel, AFEST, etc.).

En conséquence, les référentiels du CQP de branche sont organisés en de blocs compétences pour lesquels sont arrêtés des modalités et des critères d'évaluation avec in fine la validation ou non de blocs de compétences. Ces derniers peuvent être obtenus indépendamment les uns des autres.

L'annexe du présent avenant détaille le référentiel pour chacun des blocs du CQP.

La liste des blocs de compétences, leurs contenus et modalités d'évaluation sont définis dans le règlement de délivrance du CQP. Toute évolution de ces éléments relève de ce règlement et ne nécessite pas de modification du présent avenant.

Le CQP a fait l'objet d'une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les partenaires sociaux entendent valoriser le travail effectué par l'observatoire de branche afin de promouvoir les métiers composant les activités du secteur immobilier et dont les travaux sont consultables sur www.branchedelimmobilier.fr. La propriété intellectuelle des CQP et autres documents issus du travail de cet observatoire, appartiennent exclusivement à la CPNEFP de l'immobilier et ne sauraient être exploités sans son accord préalable écrit.

Le certificat de qualification professionnelle visé par le présent avenant peut s'obtenir :

- au moyen d'évaluations à l'issue d'un parcours de formation ;
- au moyen d'évaluations dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience.

L'accès au CQP s'effectue aux publics visés à l'article ci-dessous.

Article 2 | *Publics visés*

L'accès au CQP « Assistant(e) administration de biens immobiliers » est ouvert à toute personne majeure remplissant les conditions suivantes :

Prérequis :

- être titulaire *a minima* un diplôme ou une certification de niveau 4 (baccalauréat, BP) selon la nomenclature française des niveaux de qualification ou dans un autre État membre de l'Union Européenne par la voie de la formation ou de l'expérience professionnelle ;
- justifier d'une expérience professionnelle salariée, non salariée ou bénévole d'au moins un an dans des activités en lien avec le secteur ou dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Voies d'accès :

1. Par la voie de la formation professionnelle

Salariés en activité dans une entreprise de la branche :

- via le plan de développement des compétences ;
- via le compte personnel de formation (CPF) ;
- via la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) ;
- via le contrat de professionnalisation.

Demandeurs d'emploi ou personnes en reconversion professionnelle :

- via le contrat de professionnalisation ;
- via le projet de transition professionnelle (PTP) ;
- via des dispositifs spécifiques tels que la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) ;
- via le compte personnel de formation (CPF).

2. Par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le CQP est accessible par la VAE, conformément aux dispositions légales et au règlement de délivrance. La préparation d'un CQP se matérialise par une inscription auprès d'un organisme de formation habilité par la CPNEFP de la branche de l'immobilier.

La préparation d'un CQP se matérialise par une inscription auprès d'un organisme de formation habilité par la CPNEFP de la branche de l'immobilier.

Article 3 | *Habilitation des organismes de formation*

Pour obtenir une habilitation du certificateur COPI, les organismes de formation doivent adresser à la CPNEFP un dossier de demande d'habilitation, selon le cahier des charges qu'elle a établi.

Cette demande d'habilitation est à adresser au secrétariat du : COPI/CPNEFP, 32, rue Rennequin – 75017 Paris.

L'organisme de formation habilité et le certificateur (COPI/CPNEFP de la branche de l'immobilier) signeront une convention d'habilitation portant sur les droits et obligations des parties.

Article 4 | *Intégration des CQP à la convention collective*

Le certificat de qualification professionnelle permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier de la branche professionnelle. En conséquence, l'acquisition d'un CQP s'entend de la validation de l'ensemble des blocs qui le composent. Les

blocs de compétences communs au CQP n'ont à être validés qu'une fois quelque soit le CQP en cours d'acquisition.

Le CQP est positionné au niveau 5 tel que défini par le décret du 8 janvier 2019 – n° 2019-14 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est intégré à l'annexe 7 de la convention collective de l'immobilier.

Article 5 | Jury national paritaire

Le jury paritaire final de délibération (ou simplement jury paritaire final), est composé du président et du vice-président de la CPNEFP de la branche professionnelle de l'immobilier.

Le jury national paritaire se prononcera sur la délivrance du CQP présenté par un candidat à partir des résultats de l'évaluation finale communiqués par les organismes de formation habilités. La décision du jury prendra la forme d'une décision de validation totale, d'une validation partielle si seuls certains blocs sont acquis, ou d'un refus de validation.

En fonction des délibérations des jurys nationaux communiqués, le certificateur (CPNEFP de la branche de l'immobilier) délivrera ou non le CQP au candidat.

Article 6 | Formalités de dépôt et entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel de l'article 1^{er} de la convention collective nationale de l'immobilier.

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

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux CQP de branche, le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective de l'immobilier sans distinction de leur effectif.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour de la signature du présent accord.

Fait à Paris, le 11 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexes **Certificat de qualification professionnelle « Assistant administration de biens immobiliers » (niveau 5)**

Bloc de compétences n° 1 : assurer la relation client dans l'administration de biens immobiliers			
Activités	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluations	Critères
A1. Accueil et orientation des interlocuteurs L'AABI assure l'accueil physique, téléphonique, et digital des interlocuteurs (locataires, propriétaires-bailleurs, prestataires membres du conseil syndical, copropriétaires, etc.) ainsi que leur orientation.	C1. Accueillir les interlocuteurs en adoptant une posture professionnelle et en appliquant des techniques de communication adaptées à chaque situation, notamment celle d'une personne en situation de handicap ou de vulnérabilité, et à la multi-canalité, dans le respect des règles établies par la direction, afin d'instaurer une relation de confiance et de faciliter l'accès aux services de l'entreprise	L'épreuve E1 « Relation client » est composée de 2 modalités d'évaluation E1 évalue les compétences C1 à C6 ME1.1 : Une mise en situation professionnelle reconstituée évaluée sous forme d'1 cas pratique écrit et à partir d'un corpus de documents intégrant un QROC relatif à la méthodologie de veille (cf. C4). Ce cas comprend un courriel émanant d'un client (locataire, propriétaire ou copropriétaire), présentant une demande ; technique, administrative, conflictuelle, etc. Le candidat doit : – analyser la demande ; – formuler une réponse écrite explicite, professionnelle et adaptée. Durée : 1 heure (10 minutes de préparation et 20 minutes de traitement du cas pratique et 30 minutes pour le QROC)	<p>Le candidat adopte une posture professionnelle adaptée à l'accueil :</p> <ul style="list-style-type: none">– il se présente de manière précise et courtoise ;– il adopte une attitude ouverte et disponible. <p>Il applique les techniques de communication orale et écrite adaptées à la fois à la situation et aux interlocuteurs :</p> <ul style="list-style-type: none">– il utilise un langage compréhensible, précis et adapté à son interlocuteur ;– il rédige des messages concis en utilisant un vocabulaire explicite ;– il tient compte des besoins spécifiques des personnes en situation de handicap ou de vulnérabilité. <p>Il respecte les protocoles et règles définies par la direction :</p> <ul style="list-style-type: none">– il applique les procédures d'accueil en vigueur. <p>Il mobilise correctement les outils de communication, notamment numériques :</p> <ul style="list-style-type: none">– il manie les outils de communication mis à sa disposition (téléphone, messagerie électronique, visio-conférence, etc.)
	C2. Qualifier les demandes et les doléances formulées par des interlocuteurs en utilisant des techniques d'écoute active et de reformulation afin de déterminer leur nature (technique, administrative, situation conflictuelle, information, etc.) leur niveau de complexité et de proposer une orientation ou un premier niveau adapté de réponse	M1.2 : Une mise en situation professionnelle reconstituée évaluée sous forme d'1 cas pratique oral, tiré au sort, sous forme de jeu de rôle simulant une interaction avec un interlocuteur. (Interactions téléphoniques ou en face à face). Le candidat devra traiter une situation de communication simulée (appel téléphonique, entretien en face à face ou accueil physique) avec un client incarné par un évaluateur). Il doit : – interagir avec le client ; – identifier et qualifier la demande ; – proposer une réponse et/ou une orientation adaptée.	

Bloc de compétences n° 1 : assurer la relation client dans l'administration de biens immobiliers			
Activités	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluations	Critères
	C3. Orienter les interlocuteurs vers les services ou les personnes compétentes, en leur fournissant les informations nécessaires et en s'assurant de leur compréhension, afin de faciliter la résolution de leurs problèmes ou le traitement de leurs demandes	<p>Durée : 25 minutes : 10 minutes de préparation et 15 minutes de traitement devant le jury d'évaluation</p> <p>Les cas pratiques écrits et oraux devront s'appuyer sur un des 4 items (1 item pour l'écrit et 1 item pour l'oral) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – demandes d'informations : informer un client sur les prestations du syndic, les modalités de résiliation d'un bail de location, les délais de préavis, etc. ; – réclamations : signalement d'une fuite non traitée, contestation d'un appel de fonds, etc. ; – doléances : plaintes concernant des nuisances sonores, des problèmes de voisinage, des dysfonctionnements dans les parties communes, etc. ; – situations conflictuelles : clients mécontents, agressifs ou exigeants face à un désaccord sur une décision de gestion, etc. <p>Jury d'évaluation de E1 composé de 3 membres :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 2 professionnels extérieurs : – 1 un représentant le collège salarié et disposant de la carte professionnelle ou délégataire (carte G ou S) ; – 1 un représentant le collège employeur disposant de la carte professionnelle ou délégataire (carte G ou S) ; – 1 représentant de l'organisme de formation (qui n'a pas dispensé la formation aux candidats). 	<p>Le candidat identifie le service ou la personne compétente :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il mobilise sa connaissance de l'organisation interne de l'entreprise (services, rôles, expertises) ; – il consulte les outils de référence (annuaire interne, organigramme, base de données de compétences) ; – il évalue la nature exacte de la demande pour déterminer le bon interlocuteur et il adopte une posture professionnelle adéquate (écoute active, langage non-verbal approprié) <p>Il fournit les informations nécessaires à l'interlocuteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il communique les coordonnées complètes du demandeur (nom, fonction, téléphone, courriel) ; – il explique précisément le rôle et les fonctions de la personne ou du service vers lequel il l'oriente ; – il transmet les informations essentielles sur le contexte de la demande pour en faciliter la prise en charge. <p>Il s'assure de la compréhension et de la prise en charge :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il reformule les informations pour vérifier la compréhension de l'interlocuteur. <p>Il répond aux questions et lève les doutes et/ou objections éventuels.</p>

Bloc de compétences n° 1 : assurer la relation client dans l'administration de biens immobiliers			
Activités	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluations	Critères
<p>A2. Traitement des demandes et des doléances des clients locataires, copropriétaires et propriétaires-bailleurs ou prestataires</p> <p>Sous la responsabilité en lien ou par délégation, l'AABI assure le suivi et le traitement des demandes courantes en gestion locative et de copropriété, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – demande d'information client : (sur les prestations, sur les démarches administratives etc.) ; – suivi des problèmes techniques, retards, erreurs administratives ; – plaintes (nuisances, problèmes de voisinage). 	<p>C4. Actualiser régulièrement ses connaissances et des évolutions législatives et réglementaires en matière d'administration de biens immobiliers, en échangeant avec le gestionnaire, en consultant les sources officielles et en participant à des formations, afin de pouvoir renseigner les interlocuteurs de manière fiable et conforme à la réglementation en vigueur</p>		<p>Le candidat effectue une veille régulière :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il sait où trouver l'information de base concernant une nouvelle loi (ex : <i>Journal officiel</i>, sites d'information juridique) ; – il consulte les sources d'information officielles et fiables (sites spécialisés, presse spécialisée, sites internet de référence auxquels l'entreprise est abonnée etc.) ; – il prend en compte les enjeux en matière de transition écologique et énergétique en matière d'administration de biens immobiliers ; – il partage sa veille réglementaire avec le gestionnaire avant de la diffuser. <p>Le candidat adapte son langage à l'interlocuteur et au canal de communication :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il recourt à un vocabulaire professionnel et adapté ; – il adapte son ton et son expression orale ou écrite à la situation ; – il informe le gestionnaire des réponses apportées (en amont). <p>Il fournit des informations exactes et les plus complètes</p> <ul style="list-style-type: none"> – il vérifie ses sources d'information, à date ; – il apporte une réponse complète et exhaustive ; – il s'assure de la compréhension de son interlocuteur en pratiquant un <i>feed back</i> ; – il informe l'interlocuteur, en cas de retard.
	<p>C5. Apporter des réponses explicites, précises et concises aux demandes et aux doléances des interlocuteurs, en adaptant son langage à l'interlocuteur et au canal de communication et en informant le gestionnaire afin de proposer une réponse de premier niveau</p>		
	<p>C6. Assurer le traitement des demandes jusqu'à leur clôture, en utilisant des outils de gestion des dossiers client notamment les logiciels métier, tout en informant le gestionnaire afin d'optimiser à la fois les processus d'accueil et de traitement des demandes et le délai de prise en charge favorisant ainsi la satisfaction de l'interlocuteur</p>		
			<p>Le candidat pratique en utilisant les outils de gestion :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il enregistre les demandes et les informations traçables dans l'outil de gestion ; – il suit l'état d'avancement des dossiers. <p>Il informe systématiquement le gestionnaire de l'état d'avancement des demandes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il signale les problèmes et il caractérise les difficultés rencontrées ; – il propose des solutions pour aider à la prise de décision. <p>Il s'assure de la satisfaction de l'interlocuteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il recueille les avis des demandeurs et de leurs retours d'expérience (utilisation d'enquêtes de satisfaction en ligne, extranets pour les copropriétaires etc.)

Bloc de compétences n° 2 : assurer la gestion administrative et organisationnelle des copropriétés			
Activités	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluations	Critères
A3. Organisation des assemblées générales de copropriété Sous la responsabilité en lien ou par délégation, l'AABI assure la préparation de l'ensemble des documents administratifs nécessaires à la tenue de l'assemblée générale de copropriété, en veillant à la conformité réglementaire et à la bonne information des copropriétaires, sous la responsabilité ou par délégation du gestionnaire	C7. Préparer les documents constitutifs de la convocation à l'assemblée générale (ordres du jour précisant les résolutions soumises au vote, pouvoir à donner, bulletin de vote par correspondance, lien d'accès à l'AG par visio-conférence le cas échéant, constitution du dossier complet avec les annexes requises), en respectant les obligations légales et réglementaires, à l'aide des outils bureautiques et logiciels de gestion, afin de favoriser la participation ou la représentation des copropriétaires et de les accompagner vers une prise de décision éclairée.	Épreuve E2 « Gestion administrative et organisationnelle de la copropriété » E2 évalue les compétences : C7 à C14 E2 est une étude de cas qui se décompose en trois cas à traiter sur poste informatique et à partir d'un corpus de documents et intègre un QROC relatif à la gestion administrative et organisationnelle des copropriétés Cas 1 : Préparation administrative et logistique des assemblées générales Le candidat reçoit un dossier qui contient toutes les informations nécessaires sur une copropriété fictive. Il devra préparer et organiser une assemblée générale (AG), en gérant des imprévus dans le respect des obligations légales et réglementaires. Il devra : – lister toutes les annexes obligatoires à joindre à la convocation ; – décrire l'organisation logistique indispensable préalable à la tenue de l'AG (choix de la salle, matériel etc.), en expliquant l'utilité de chaque élément ; – déterminer la date butoir d'envoi des convocations à partir d'une date d'AG fixée, en justifiant ce calcul selon les exigences réglementaires.	Le candidat comprend les obligations légales et réglementaires relatives aux assemblées générales : – il respecte les textes réglementaires en vigueur ; – il respecte les délais et les formalités requis (respect des délais de convocation, rédaction et conservation du procès-verbal) ; – il constitue un dossier complet en y intégrant les annexes obligatoires (annexes liées aux demandes de travaux, etc.) Il élabore des ordres du jour conformes et informatifs : – il formule les résolutions soumises au vote de manière claire, concise ; – il inclut toutes les informations nécessaires à la compréhension des points à l'ordre du jour et à la prise de décision éclairée ; – il respecte la structure et le formalisme attendus pour un ordre du jour d'assemblée générale. Il facilite la participation des copropriétaires : – il veille à la complétude, à l'exactitude, à la compréhensibilité et à la présentation synthétique des informations contenues dans les documents.
C8. Coordonner la planification et la logistique des assemblées générales en prévoyant les réunions préparatoires avec le conseil syndical, la vérification des comptes préalables à l'AG, en tenant compte des délais légaux, du règlement de copropriété, des disponibilités de la salle et de l'accessibilité (PMR) et/ou par visioconférence le cas échéant, afin d'assurer le bon déroulement et la conformité de l'assemblée générale.	Cas 2 : Suivi de l'administration de copropriétés Le candidat devra traiter une situation. À partir de documents et informations fournis, le candidat devra : – synthétiser les délibérations et formaliser les décisions de l'AG pour chacune des résolutions ; – procéder à l'enregistrement de nouveaux contrats de syndic dans le registre des mandats ; – identifier et mettre à jour les informations en les justifiant ; – actualiser le carnet d'entretien de l'immeuble (bien immobilier administré). Exemple de situations : – demandes de changement d'adresse postale, de numéro de téléphone, d'adresse électronique ;	Il collabore efficacement avec le gestionnaire et le conseil syndical : – il informe régulièrement le gestionnaire de l'état d'avancement de l'organisation. Le candidat planifie les assemblées générales en tenant compte des contraintes légales et réglementaires : – il coordonne les réunions préparatoires avec le conseil syndical ; – il respecte les délais de convocation ; – il tient compte du règlement de copropriété ; – il garantit la complétude des devis réceptionnés pour soumettre des travaux au vote ; il avise le gestionnaire des pouvoirs qui vont être donnés, s'ils sont connus afin de s'assurer, dans la mesure du possible, d'avoir le quorum. Il organise la logistique des assemblées générales de manière efficace : – il veille à l'exactitude de l'envoi des invitations et du suivi des confirmations de présence ;	

Bloc de compétences n° 2 : assurer la gestion administrative et organisationnelle des copropriétés			
Activités	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluations	Critères
A4. Suivi administratif et documentaire post-assemblée générale de copropriété		<ul style="list-style-type: none"> lettres de notaires ou documents d'état civil indiquant un changement de propriétaire suite à un décès, en cas de succession. <p>Cas 3 : Gestion et archivage des documents de copropriétés</p> <p>Le candidat devra traiter une situation simulant la gestion des documents au sein d'une agence immobilière disposant d'un portefeuille de copropriétés. Il reçoit un dossier contenant divers documents de copropriété (contrats de syndic, procès-verbaux d'AG, attestations d'assurance, etc.), en formats papier et numérique. Il devra :</p> <ul style="list-style-type: none"> détecter et décrire la procédure pour mettre à disposition les documents demandés à chaque interlocuteur, en précisant les formats (numérique/physique) et les délais de réponse légaux ; détailler la mise en place un système d'archivage hybride (numérique et physique) en tenant compte des principes de dématérialisation et d'éco-responsabilité ; notifier les documents nécessaires en vue d'un changement de syndic <p>Exemple de situations :</p> <ul style="list-style-type: none"> un copropriétaire ou le conseil syndical demande l'accès à des documents spécifiques ; un changement de syndic est en cours. <p>QROC qui permet d'évaluer les connaissances du candidat relatives aux principes généraux de la gestion administrative de la copropriété (15 à 20 questions)</p> <p>Jury d'évaluation de E2 composé de 3 membres :</p> <ul style="list-style-type: none"> 2 professionnels extérieurs : 1 représentant le collège salarié et disposant de la carte professionnelle ou délégataire (carte G ou S) ; 1 un représentant le collège employeur disposant de la carte professionnelle ou délégataire (carte G ou S) ; 1 représentant de l'organisme de formation (qui n'a pas dispensé la formation aux candidats). <p>Durée totale de E2 : 4 heures (30 minutes de préparation + 1 heure de traitement par cas pratique + 30 minutes de QROC).</p>	<ul style="list-style-type: none"> il anticipe et propose des solutions pour faire face aux éventuels imprévus logistiques ; il réserve une salle adaptée et accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR) ; il prévoit le matériel nécessaire (présentation, accès par visio-conférence le cas échéant, vote numérique et/ou par correspondance, etc.) <p>Le candidat utilise les modes de convocation adaptées (LRAR, LRE) :</p> <ul style="list-style-type: none"> il connaît les avantages et les inconvénients de chaque mode ; il respecte les formalités et les délais requis, ainsi que les souhaits exprimés par les copropriétaires. <p>Il utilise les outils bureautiques et les logiciels de gestion</p> <ul style="list-style-type: none"> il effectue le suivi des accusés de réception ; il réalise selon le besoin des relances numériques auprès des copropriétaires n'ayant pas réceptionné leur LR ; il veille à la bonne convocation de l'assemblée générale dans le respect de la réglementation en vigueur ; il s'assure que toutes les convocations ont été envoyées dans les délais ; il conserve les preuves d'envoi et de réception ; il signale les éventuels problèmes au gestionnaire.
	<p>C9. Diffuser (en LRAR et/ou LRE) les convocations aux assemblées générales, en respectant les délais légaux et le règlement de copropriété, à l'aide des outils bureautiques et des logiciels de gestion, afin d'informer officiellement tous les copropriétaires et de sécuriser la validité des décisions</p>		<p>Le candidat formalise des procès-verbaux conformes et exhaustifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> il retranscrit fidèlement et intégralement les décisions votées lors de l'assemblée générale ; il présente les informations de manière explicite, structurée et compréhensible, accessible aux copropriétaires ; il utilise un vocabulaire juridique approprié au contexte ; il respecte le formalisme et la structure attendus pour un procès-verbal d'assemblée générale. <p>Il applique les obligations légales et réglementaires relatives aux procès-verbaux d'assemblées générales :</p> <ul style="list-style-type: none"> il applique les règles relatives au contenu obligatoire d'un procès-verbal ; il s'assure de la signature du PV par le président de séance, le secrétaire et le(s) scrutateur(s) ;

Bloc de compétences n° 2 : assurer la gestion administrative et organisationnelle des copropriétés			
Activités	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluations	Critères
<p>Sous la responsabilité en lien ou par délégation, l'AABI assure le suivi administratif et la gestion documentaire post-assemblée générale veillant à la bonne application des décisions prises et à la mise à jour des informations</p>			<ul style="list-style-type: none"> – il respecte les délais de diffusion ; – il utilise les modes de diffusion appropriés (courrier simple, LRAR, LRE). <p>Il assure la traçabilité des résolutions votées :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il archive les procès-verbaux de manière sécurisée et digitalisée ; – il informe le gestionnaire des éventuelles difficultés d'exécution.
	C11. Inscrire les nouveaux contrats de syndic dans le registre des mandats en respectant les obligations légales et réglementaires afin de garantir le respect des échéances et des procédures de renouvellement		<p>Le candidat met à jour le registre des mandats de manière rigoureuse :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il saisit les informations de manière précise et complète ; – il vérifie la conformité des informations saisies ; – il signale les éventuelles anomalies au gestionnaire. <p>Il respecte les procédures d'inscription des contrats de syndic :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il renseigne avec exactitude les informations requises dans le registre des mandats ; – il respecte les échéances et les procédures de renouvellement.
	C12. Mettre à jour les registres et les documents de la copropriété en intégrant les informations issues de l'assemblée générale, en respectant les obligations légales en matière de protection des données personnelles (RGPD), afin de maintenir des bases de données à jour et conformes		<p>Le candidat actualise les registres et les documents de la copropriété en intégrant régulièrement et précisément les informations issues de l'assemblée générale et en assurant la conformité des bases de données :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il intègre avec exactitude les décisions et les informations votées lors des assemblées générales dans les registres et documents concernés (registre des copropriétaires, carnet d'entretien, etc.) ; – il vérifie la conformité des informations provenant de l'assemblée générale lors de leur saisie dans les bases de données. <p>Il respecte les règles de confidentialité et les obligations légales en matière de protection des données personnelles (RGPD) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il applique les règles de confidentialité des données à caractère personnel des copropriétaires.

Bloc de compétences n° 2 : assurer la gestion administrative et organisationnelle des copropriétés

Activités	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluations	Critères
<p>A5. Gestion et archivage des documents de copropriétés</p> <p>Sous la responsabilité en lien ou par délégation, l'AABI assure la mise à disposition des documents et contribue à la mise en place un système d'archivage hybride axé sur la dématérialisation, garantissant l'accès, la sécurité et la traçabilité</p>	<p>C13. Mettre à disposition les documents nécessaires aux différents interlocuteurs (contrat et carte de syndic, immatriculation, PV d'AG, attestation d'assurance, etc.), en utilisant des outils de gestion éco-responsable (extranet, etc.), en encourageant la dématérialisation des documents, en utilisant les systèmes de classement des documents appropriés afin de faciliter l'accès aux informations tout en réduisant l'empreinte carbone de l'entreprise</p>		<p>Le candidat utilise les fonctionnalités des outils de gestion documentaire éco-responsable</p> <ul style="list-style-type: none"> – il utilise efficacement les extranets, la dématérialisation et les solutions collaboratives ; – il encourage activement la dématérialisation des documents auprès des interlocuteurs. <p>Il organise et classe les documents de manière efficace :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il utilise des systèmes de classement appropriés pour faciliter l'accès aux informations ; – il garantit la traçabilité des documents mis à disposition ; – il respecte les règles de confidentialité et de protection des données. <p>Il répond aux demandes des interlocuteurs de manière rapide et précise :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il repère les documents nécessaires en fonction des demandes ; – il fournit des informations complètes et actualisées, à date ; – il explicite les procédures d'accès aux documents. <p>Il participe de la réduction de l'empreinte carbone de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il limite les impressions utilisant du papier et qui peuvent être inutiles ; – en cas d'impression, il favorise les principes d'efficacité (noir et blanc, papier recyclé, réduction de taille, etc.) ; – il s'assure de l'effacement / de la suppression des données, courriels et documents obsolètes, inutiles ou ne nécessitant pas d'archivage numérique sur les serveurs et outils digitaux de l'entreprise.
<p>C14. Dans le cadre d'un travail en équipe au sein de l'agence, participer à la mise en place d'un système d'archivage hybride des documents relatifs aux contrats de syndic, combinant des outils numériques et physiques, avec une priorité donnée à la dématérialisation et à l'éco-responsabilité afin d'accéder de façon pérenne aux documents, de garantir la sécurisation des documents et leur traçabilité</p>			<p>Le candidat collabore à la mise en œuvre d'un système d'archivage hybride et efficace pour les documents relatifs aux contrats de syndic :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il combine judicieusement les outils numériques et physiques ; – il définit des procédures précises pour l'archivage et la consultation des documents ; – il tient compte des contraintes légales et réglementaires. <p>Il privilégie la dématérialisation et l'éco-responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il numérise les documents en version papier dans la mesure du possible ; – il utilise des solutions numériques et sécurisées de stockage ; – il réduit l'usage de consommable (papier, encres, etc.) de l'entreprise. <p>Il garantit la pérennité et la sécurité des documents archivés :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il met en place des procédures de sauvegarde et de restauration des données ; – il contrôle les accès aux documents sensibles ; – il organise l'archivage physique de manière ordonnée ; – il rend compte de son action

Bloc de compétences n° 3 : assurer le suivi administratif de la gestion locative

Activités	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluations	Critères
<p>A6. Établissement du bail de location</p> <p>Sous la responsabilité en lien ou par délégation, l'AABI assure la collecte et le contrôle des dossiers de location via la plateforme digitale, rédige les projets de baux conformes dans le logiciel de gestion, et actualise les données des différentes parties prenantes et des biens immobiliers, garantissant l'exactitude et la disponibilité des informations.</p>	<p>C15. Collecter les éléments du dossier du contrat de location déposé par le candidat locataire notamment sur la plateforme digitale de traitement mise à disposition par l'entreprise, en utilisant, le cas échéant, ses fonctionnalités et/ou en contrôlant les pièces justificatives (pièce d'identité, justificatifs de revenus, avis d'imposition, etc.), afin d'assurer la complétude et la conformité des informations visant l'examen des candidatures des prospects à la location</p>	<p>Épreuve E3 « Suivi administratif de la gestion locative »</p> <p>E3 évalue les compétences : C15 à C23</p> <p>E3 est une étude de cas qui se décompose en 3 cas à traiter sur poste informatique et à partir d'un corpus de documents et intègre un QROC portant sur le suivi administratif de la location</p> <p>Cas 1 : Établissement d'un bail de location</p> <p>Le candidat reçoit un dossier incomplet de candidature d'un locataire et un modèle de bail de location comportant des erreurs. Il dispose également des informations relatives au bien immobilier à louer et aux clauses spécifiques approuvées. Il doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> – identifier les pièces manquantes ou non conformes, et évaluer la recevabilité de la candidature en effectuant une préanalyse méthodique ou structurée (solvabilité, garanties, respect des règles anti-discrimination) ; – préparer un bail de location conforme en utilisant le logiciel de gestion immobilière et le modèle approprié, en corrigeant les erreurs identifiées et en intégrant précisément les données du bien immobilier et les clauses spécifiques validées par le gestionnaire ; – mettre à jour avec exactitude les informations relatives au futur locataire, au propriétaire et au bien immobilier concerné dans le système de gestion de l'entreprise. <p>Exemple de situations :</p> <p>Le candidat reçoit un ensemble de pièces qu'il doit analyser. Il doit conserver uniquement les pièces obligatoires et réglementaires validées par la loi.</p> <p>Cas 2 : Suivi des baux de location et des obligations :</p> <p>Le candidat sera confronté à une situation relative au suivi des baux de location, des obligations des parties prenantes et du quittance. Il reçoit un dossier synthétisant les informations-clés (locataires, propriétaires, paiements, documents). Le candidat devra décrire l'organisation de la signature du bail de location.</p>	<p>Le candidat identifie les pièces justificatives nécessaires à la constitution d'un dossier de location :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il liste les documents obligatoires et facultatifs pour un dossier de location ; – il effectue des vérifications pour s'assurer de l'authenticité et de la validité des pièces fournies ; – il signale les anomalies ou incohérences détectées dans les documents. <p>Il assure la complétude et la conformité des informations collectées :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il compare les informations entre les différents documents pour vérifier leur cohérence ; – il s'assure que toutes les pièces requises sont présentes dans le dossier. <p>Il facilite l'examen des candidatures des prospects à la location dans le respect des règles de lutte contre la discrimination :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il présente les dossiers de manière explicite et organisée pour faciliter leur lecture ; – il s'assure du respect de la réglementation en matière de discrimination ; – il résume les informations-clés pour le gestionnaire ; – il utilise de manière efficace et appropriée les fonctionnalités de la plateforme digitale de gestion de location pour organiser et classer, présenter les dossiers. <p>Le candidat applique les obligations légales relatives aux baux de location, à usage d'habitation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il identifie les clauses obligatoires et interdites dans un bail de location ; – il utilise les modèles de contrats approuvés par le gestionnaire ; – il adapte les clauses du bail de location en fonction des spécificités du bien immobilier et des accords établis. <p>Le candidat utilise les logiciels de gestion pour établir les baux locatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il saisit les informations de façon précise et complète ; – il génère des documents contractuels fiables et conformes ; – il collabore efficacement avec le gestionnaire.
	<p>C16. Participer à la rédaction du bail de location à usage d'habitation dans le respect des obligations légales, en le créant dans le logiciel de gestion, en utilisant le modèle de contrats approprié et en y intégrant les données spécifiques aux biens immobiliers ainsi que les clauses approuvées par le gestionnaire pour produire des documents contractuels fiables et adaptés aux accords établis</p>		

Bloc de compétences n° 3 : assurer le suivi administratif de la gestion locative			
Activités	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluations	Critères
A7. Suivi des baux de location et des obligations des parties prenantes Sous la responsabilité en lien ou par délégation, l'AABI organise la signature des contrats, assure la transmission de tous les documents relatifs à la location du bien immobilier et met à disposition numérique et sécurisée les documents-clés.	C17. Actualiser les données relatives aux propriétaires, locataires, fournisseurs et biens immobiliers en recueillant les informations auprès des différentes sources (locataires, propriétaires, documents, etc.), en utilisant les outils de gestion appropriés, en vérifiant régulièrement les informations et en les modifiant, si nécessaire pour garantir leur exactitude et leur disponibilité au sein de l'entreprise et pour le propriétaire bailleur	Cas 3 Suivi du quittancement et rapport de gérance Le candidat est placé dans le contexte d'une agence immobilière gérant un portefeuille de biens immobiliers locatifs. Il reçoit un dossier reconstitué qui retrace les opérations courantes de gestion financière, depuis l'enregistrement des paiements jusqu'à la préparation des rapports de gérance. Il devra : – analyser le tableau de suivi des loyers et repérer les locataires en retard de paiement ; – préparer un rapport de gérance pour un ou plusieurs propriétaires ; – commenter son organisation et son classement de documents, son alimentation de l'espace client et sa réponse aux interlocuteurs. Exemples de situations supports du sujet : – relance pour retard de paiement : analyser un compte locataire, identifier l'impayé, rédiger une relance et proposer une solution à l'amiable ; – demande d'un propriétaire concernant la gestion de son bien immobilier : fournir un relevé de gérance et actualiser les informations ; – préparation d'un rapport de gérance : calculer les montants à reverser ou à prélever aux propriétaires-bailleurs ou aux locataires et rédiger un compte rendu. QROC qui permet d'évaluer les connaissances du candidat relatives aux principes généraux de la gestion administrative d'un bien locatif (15 à 20 questions)	Le candidat applique les procédures d'actualisation des données dans le système de gestion dans le respect du RGPD : – il recueille les informations auprès des différentes sources disponibles et accessibles ; – il utilise de manière efficace et appropriée les outils de gestion mis à sa disposition par l'entreprise ; – il met à jour les données de manière rigoureuse et structurée. Il garantit l'exactitude et la disponibilité des données : – il vérifie l'exactitude des informations avant et après la mise à jour ; – il vérifie régulièrement les informations et les modifie, si nécessaire ; – il respecte les règles de confidentialité et de protection des données à caractère personnel ; – il documente les modifications apportées aux données pour assurer leur traçabilité.
	C18. Organiser la signature du bail de location dans les délais impartis, en fixant un rendez-vous avec toutes les parties prenantes, afin de contractualiser l'acte de location et d'assurer la prise de possession du logement par le locataire dans les meilleures conditions	Jury d'évaluation de E1 composé de 3 membres : – 2 professionnels extérieurs : – 1 un représentant le collège salarié et disposant de la carte professionnelle ou délégataire (carte G ou S) ; – 1 un représentant le collège employeur disposant de la carte professionnelle ou délégataire (carte G ou S) ; – 1 représentant de l'organisme de formation (qui n'a pas dispensé la formation aux candidats). Durée totale de E3 : 4 heures (30 minutes de préparation et 3 heures de traitement pour les cas pratiques + 30 minutes de QROC).	Le candidat planifie les rendez-vous de signature en tenant compte des disponibilités de toutes les parties prenantes : – il coordonne les agendas et les lieux de rendez-vous ; – il informe les parties prenantes des documents à fournir ; – il prépare les documents nécessaires à la signature. Il assure le bon déroulement de la signature : – il vérifie l'identité des signataires ; – il s'assure que les pages du bail de location sont paraphées et signées.
	C19. Transmettre, dans les délais impartis et conformément à la réglementation en vigueur, tous les documents relatifs à la location du bien immobilier (contrat et annexes) aux locataires et aux propriétaires-bailleurs, en utilisant les modes de communication appropriés pour veiller à la bonne exécution des baux de location		Le candidat recourt aux modes de communications appropriés : – il sélectionne le mode de communication le plus adapté à la nature des documents et aux préférences des destinataires (LRAR, LRE, courriel avec accusé de réception, etc.). Le candidat respecte les délais impartis pour l'envoi des documents : – le candidat transmet les documents (contrat et annexes) dans les délais contractuels ; – il anticipe les échéances et planifie son travail pour éviter les retards. Il veille à la bonne exécution des contrats : – le candidat obtient une confirmation de réception des documents par les destinataires ; – le candidat répond aux questions de manière précise, explicite et dans les meilleurs délais.

Bloc de compétences n° 3 : assurer le suivi administratif de la gestion locative

Activités	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluations	Critères
A8. Suivi du quittance et rapport de gérance des baux de location Sous la responsabilité en lien ou par délégation, l'AABI enregistre les paiements de loyers et de charges, vérifie les encaissements des loyers et le paiement des charges, relance les locataires en cas de retard de paiement, prépare les rapports de gérance	C20. Mettre à disposition de manière sécurisée et numérisée les documents indispensables (contrats, quittances, reçus, etc.) aux parties prenantes en les classant et en utilisant les plateformes et extranets appropriés afin d'en faciliter l'accès		Le candidat organise et classe les documents de manière efficace et sécurisée : – il utilise les plateformes et extranets adéquats ; – il garantit la traçabilité des documents mis à disposition ; – il respecte les règles de confidentialité et de protection des données. Il alimente l'espace client conformément à la réglementation en vigueur : – il s'assure que tous les documents obligatoires soient disponibles en ligne ; – il met à jour régulièrement l'espace client ; – il consulte et alimente les espaces clients de manière sécurisée. Le candidat démontre une gestion rigoureuse de l'enregistrement des paiements : – il renseigne dans le logiciel de gestion les informations de paiement avec précision et exhaustivité (montant, date, mode de paiement, référence, etc.) ; – il détecte et corrige les éventuelles erreurs de saisie. Le candidat assure un suivi méthodique des encaissements : – il contrôle la cohérence entre les paiements consignés et les informations bancaires disponibles. – il identifie rapidement les retards ou les impayés ; – il organise et archive les justificatifs de paiement de façon ordonnée ; – il rend compte de toute problématique ou anomalie au gestionnaire. Le candidat applique les procédures de quittance des loyers : – il assure le suivi des dates de paiement et des montants attendus pour chaque locataire ; – il vérifie scrupuleusement le respect des dates butoirs de paiement ; – il effectue des rapports réguliers à son gestionnaire des opérations de gestion, du solde du compte bancaire et d'éventuelles régularisations annuelles à réaliser en faveur ou en défaveur de locataire.
	C21. Enregistrer les paiements de loyers et de charges (prélèvements automatiques, chèques, virements), en alimentant le logiciel de gestion locative, afin de suivre les encaissements et d'identifier les éventuels retards ou impayés		
	C22. Suivre l'état d'avancement des paiements des loyers et charges en informant le gestionnaire et en appliquant les procédures nécessaires au recouvrement amiable afin d'identifier les retards ou impayés pour initier les actions de recouvrement nécessaires et prévenir des contentieux		

Bloc de compétences n° 3 : assurer le suivi administratif de la gestion locative			
Activités	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluations	Critères
	C23. Préparer les rapports de gérance, en calculant les montants à reverser aux propriétaires-bailleurs ou au locataire, en effectuant les virements bancaires associés (le cas échéant) et en envoyant les relevés de gestion, pour rendre compte de la gestion financière des biens immobiliers de manière précise et régulière		<p>Le candidat pratique, en lien avec le gestionnaire, les calculs relatifs aux rapports de gérance :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il calcule les montants à reverser aux propriétaires-bailleurs et/ou locataire ; – il contrôle l'exactitude des calculs ; – il effectue les ordres de virements bancaires ou il prévoit la réalisation des prélèvements bancaires complémentaires. <p>Il rédige des relevés de gestion explicites, précis et complets :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il présente les informations de manière synthétique et compréhensible ; – il respecte les délais d'envoi des relevés ; – il utilise les outils de bureautique et les logiciels de gestion (ex : logiciel de comptabilité immobilière, tableur, etc.) <p>Il rend compte de la gestion financière des biens immobiliers régulièrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> – il transmet les rapports de gérance aux propriétaires-bailleurs ; – il répond aux questions des propriétaires-bailleurs ; – il classe et archive les rapports de gérance liés aux baux de location.

Bloc de compétences n° 4 : coordonner l'entretien, les travaux et la gestion des sinistres dans le cadre de l'administration de biens

Activité	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluation	Critères
A9. Suivi des travaux d'entretien et de maintenance Sous la responsabilité, en lien ou par délégation, l'AABI réceptionne la demande de travaux, organise les interventions des prestataires, assure le suivi des interventions	C24. Réceptionner la demande de travaux, en recueillant les informations reçues des occupants, en déterminant la nature et l'urgence des problèmes afin de déclencher, au besoin et selon la situation, les interventions requises	Épreuve E4 « Coordonner l'entretien, les travaux et la gestion des sinistres dans le cadre de l'administration de biens immobiliers » E4 évalue les compétences : C24 à C29 E4 est une étude de cas qui se décompose en 2 cas à traiter sur poste informatique et à partir d'un corpus de documents et intègre un QROC relatif au suivi de travaux d'entretien et de maintenance et la gestion des sinistres.	Il recueille les informations rigoureusement : – il réceptionne les demandes de travaux des occupants pour identifier la nature et l'urgence des problèmes ; – il différencie les travaux à la charge du locataire, de ceux à la charge du propriétaire ou de la copropriété. Il évalue l'urgence et la priorité des travaux : – il priorise les travaux en fonction de leur degré d'urgence et d'importance.
	C25. Organiser les interventions des prestataires, en les sélectionnant, en analysant les devis réceptionnés en fonction de leur qualification, de la qualité de leurs prestations et de leur coût pour garantir la qualité et la fiabilité des prestataires	Cas 1 : Suivi des travaux d'entretien et de maintenance Le candidat reçoit un dossier complet comprenant une demande de travaux et des diagnostics techniques pour un bâtiment, incluant des spécificités liées à une copropriété. Il devra : – réceptionner la demande de travaux et des diagnostics techniques ; – organiser les interventions des prestataires en les sélectionnant et en analysant les devis réceptionnés dans le cadre de travaux courants ; – réaliser le suivi des interventions et des travaux, notamment ceux liés aux économies d'énergie, en informant régulièrement les parties prenantes de l'avancement des travaux et en gérant les imprévus ; – gérer le processus administratif des demandes de financements et subventions publiques pour les travaux d'économie d'énergie, en assurant la complétude et la conformité des dossiers.	Le candidat sélectionne les prestataires en fonction de critères objectifs : – il sollicite les devis en tenant compte de la qualité, du coût et des délais ; – il sélectionne les entreprises en fonction de leurs qualifications avérées et de leurs réalisations. Il planifie les interventions efficacement : – il coordonne les agendas des prestataires et des occupants, le cas échéant ; – il anticipe les besoins en matériel et en ressources humaines et financières (en cas d'appel de fonds travaux complémentaires qui peuvent être soumis au vote en AG, en fonction du montant) ; – il prévoit les réunions de chantier, si cela est nécessaire ; – il rend compte de toute problématique / anomalie au gestionnaire.
	C26. Assurer le suivi effectif des interventions, y compris en matière de travaux visant à réaliser des économies d'énergie, en vérifiant la prise en charge des demandes de travaux par les prestataires, en informant régulièrement les parties prenantes de l'avancement des travaux et en gérant les imprévus, pour maintenir une communication transparente et d'instaurer une relation de confiance	Exemples de cas : – suivi des travaux d'entretien des ascenseurs/système de chauffage etc. ; – suivi des travaux de réfection par suite d'un dégât des eaux important dans une copropriété touchant des locataires et des copropriétaires résidents ; – gestion de travaux de rénovation énergétique en copropriété impactant locataires et propriétaires résidents (isolation externe, fenêtres, chaudière, etc.) ...	Le candidat assure un suivi régulier des travaux : – il s'assure que les prestataires réalisent les travaux demandés (ordre de service, devis, etc.) ; – il informe régulièrement les parties prenantes de l'avancement des travaux. Il gère les imprévus et les retards de manière proactive : – il identifie les problèmes et les risques ; – il communique de manière transparente avec les parties prenantes. Il rend compte de toute problématique/anomalie au gestionnaire

Bloc de compétences n° 4 : coordonner l'entretien, les travaux et la gestion des sinistres dans le cadre de l'administration de biens			
Activité	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluation	Critères
A10. Gestion des sinistres Sous la responsabilité, en lien ou par délégation, l'AABI traite les sollicitations, prépare le dossier de sinistre et sa déclaration auprès des assureurs	C27. Traiter les sollicitations des copropriétaires ou locataires dans des délais impartis en les analysant, et en désamorçant les tensions générées par le sinistre déclaré, en organisant des réunions, si nécessaire, avec les parties prenantes et en s'assurant de leur disponibilité et de leur présence pour leur apporter la réponse adéquate	Cas 2 : Gestion des sinistres Le candidat est placé face à une situation de sinistre complexe au sein d'une copropriété. Il reçoit un dossier initial décrivant le sinistre et les premières sollicitations des parties prenantes. Le candidat devra interagir (par écrit, simulation orale ou jeu de rôle) avec différents acteurs (copropriétaires ou locataires, assureurs, prestataires) et démontrer sa capacité à gérer la situation conformément aux compétences attendues. Il devra notamment : – analyser les sollicitations reçues, identifier la nature du sinistre, les parties concernées, les urgences et les priorités ; – préparer les éléments nécessaires à la constitution du dossier à transmettre à l'assureur ; – détailler les mesures d'urgence à mettre en place pour sécuriser les lieux et limiter les dégâts ; – gérer les tensions et informer précisément les parties prenantes de la prise en charge et des étapes à venir ; – proposer une coordination des interventions des prestataires, que ce soit pour les mesures d'urgence ou pour l'évaluation (ou la contestation) des dommages. Exemples de situations : – gestion d'un dégât des eaux important en copropriété ; – gestion d'un incendie dans les parties communes d'une copropriété ; – gestion d'un acte de vandalisme important nécessitant une déclaration à l'assurance et des réparations urgentes. QROC qui permet d'évaluer les connaissances du candidat relatives aux principes généraux de l'entretien, des travaux et de la gestion des sinistres dans le cadre de l'administration de biens immobiliers (15 à 20 questions). Jury d'évaluation de E1 composé de 3 membres : – 2 professionnels extérieurs : – 1 un représentant le collège salarié et disposant de la carte professionnelle ou délégataire (carte G ou S) ; – 1 un représentant le collège employeur disposant de la carte professionnelle ou délégataire (carte G ou S) ;	Le candidat analyse les sollicitations de manière efficace : – il identifie la nature du sinistre et les parties concernées ; – il recueille des informations auprès des assurances et de l'expert mandaté, le cas échéant Il désamorce les tensions relationnelles et communique de manière claire : – il fait preuve d'empathie et de diplomatie ; – il s'assure de la présence de toutes les parties concernées lors des réunions organisées ; – il apporte des réponses claires et précises aux questions. Il respecte les délais de traitement des sollicitations : – il priorise les demandes en fonction de leur urgence, de leur importance et de leur priorité ; – il informe les parties prenantes des délais de traitement.
	C28. Préparer, lorsque cela est nécessaire, le dossier de sinistre et sa déclaration auprès des assureurs dans le respect des procédures, des délais, et des garanties (dommages ouvrage, sinistres) en le soumettant au gestionnaire pour vérification et en collectant les avis des experts pour assurer une prise en charge adaptée et réactive du sinistre	Le candidat applique les procédures de déclaration de sinistre : – il rassemble les documents à fournir et il vérifie les délais à respecter ; – il prépare les dossiers de sinistre de manière rigoureuse et précise. Il soumet les dossiers de sinistre au gestionnaire pour vérification : – il présente le montage et l'argumentaire de la gestion de ce sinistre ; – il tient compte des remarques et des suggestions du gestionnaire ; – il s'assure de la conformité des dossiers avant envoi aux assureurs. Il collecte les avis des experts, le cas échéant : Il transmet les informations aux assureurs.	

Bloc de compétences n° 4 : coordonner l'entretien, les travaux et la gestion des sinistres dans le cadre de l'administration de biens			
Activité	Compétences formulation Verbe d'action (objet, comment, finalité)	Évaluation	Critères
	C29. Coordonner les interventions des prestataires en planifiant les rendez-vous et en communiquant les informations aux locataires et à tous les copropriétaires, en rendant compte régulièrement au gestionnaire de l'avancement des interventions, pour garantir la réalisation des travaux dans les meilleures conditions	<ul style="list-style-type: none"> - 1 représentant de l'organisme de formation (qui n'a pas dispensé la formation aux candidats). Durée totale de E3 : 3 h 30 mn (30 minutes de préparation et 2 h 30 de traitement pour les cas pratiques + 30 minutes de QROC).	Le candidat planifie les interventions de manière efficace : <ul style="list-style-type: none"> - il coordonne les agendas des prestataires, des locataires et des copropriétaires ou d'un membre du conseil syndical, le cas échéant ; - il communique les informations de manière claire et précise. Il assure le suivi des interventions et rend compte de son activité : <ul style="list-style-type: none"> - il vérifie l'avancement des travaux et la conformité des prestations ; - il informe régulièrement le gestionnaire de l'avancement des interventions ; - il prépare des comptes rendus de son activité.

Accord du 24 juillet 2025 relatif aux personnes en situation de handicap

NOR : ASET2550830M

IDCC : 1801

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

SNSA UA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFDT banques et assurances ;

Solidaires sociétés d'assistance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires entendent tout d'abord rappeler que par travailleur handicapé, il convient d'entendre selon l'actuel article L. 5213-1 du code du travail « Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions sensorielle, mentale ou psychique ».

Le sujet du handicap étant une préoccupation majeure de la branche, deux accords traitant de cette thématique ont d'ores et déjà été signés :

- accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la mixité et à la diversité ;
- accord du 18 novembre 2016 relatif à l'emploi des personnes handicapées.

Les engagements pris à ces occasions se sont concrétisés et ont été complétés par de nombreuses actions mises en œuvre directement par les sociétés d'assistance elles-mêmes (cf. synthèse du diagnostic qualitatif et quantitatif réalisé en 2024 et figurant en annexe 2 de cet accord).

Convaincus que chacun doit trouver sa place au sein d'un collectif de travail, les signataires du présent accord entendent poursuivre leur engagement en faveur de l'insertion, de l'évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Cet engagement s'inscrit dans la continuité de l'accord relatif à l'emploi des personnes handicapées signé

en 2016 et qui a impulsé un engagement actif de la branche sur ce sujet d'importance, notamment à travers les axes suivants :

- favoriser l'égalité des chances, lutter contre l'exclusion et la discrimination pour permettre le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- créer les conditions pour que les personnes handicapées se sentent pleinement intégrées dans leur équipe de travail au quotidien ;
- écouter et accompagner les salariés handicapés dans leurs démarches, proposer des solutions, sensibiliser les managers et les équipes ;
- faire changer le regard sur le handicap et les stéréotypes.

Cet accord rappelle le profond attachement de la branche au principe de non-discrimination et réaffirme que la performance des entreprises tient aussi à la richesse de la diversité de leurs salariés.

À terme, les acteurs de la branche souhaitent que le handicap soit considéré, au même titre que les autres singularités, comme un levier de performance et que le taux légal de l'obligation d'emploi des personnes handicapées soit atteint et se développe durablement au sein des entreprises de la branche.

Chapitre 1^{er} Champ d'application et rappel des principes

Article 1.1 | Entreprises concernées

Sont visées par cet accord les entreprises appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994, et définies à l'article 1^{er} de cette dernière.

Article 1.2 | Salariés concernés

Sont concernés les salariés des entreprises ou organismes visés à l'article 2 de la convention collective et qui exercent leurs activités professionnelles sur le territoire national.

Un salarié en situation de handicap est un travailleur qui présente une limitation durable, due à une déficience physique, sensorielle, mentale ou psychique, pouvant impacter son accès à l'emploi, sa capacité à effectuer certaines tâches professionnelles, ou son intégration dans l'environnement de travail. Pour faire reconnaître sa situation de salarié en situation de handicap il est nécessaire de disposer d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), délivrée actuellement par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Cette reconnaissance permet au salarié d'accéder à des aménagements de poste, des aides financières, et des dispositifs spécifiques favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi.

La reconnaissance de la situation de handicap ne dépend pas forcément de la nature ou de la gravité du handicap visible ; elle inclut aussi les handicaps invisibles ou moins apparents, tels que les troubles cognitifs ou psychiques. Le but est d'offrir une égalité des chances au salarié, en compensant, si besoin, les limitations imposées par le handicap dans son parcours professionnel.

Article 1.3 | Objectifs

Comme indiqué en préambule, l'accord a pour objectifs de :

- favoriser l'égalité des chances, lutter contre l'exclusion et la discrimination pour permettre le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
- créer les conditions pour que les personnes handicapées soient pleinement intégrées dans leur équipe de travail au quotidien ;

- écouter et accompagner les salariés handicapés dans leurs démarches, proposer des solutions, sensibiliser les managers et les équipes ;
- faire changer le regard sur le handicap et les stéréotypes.

Chapitre 2 Sensibiliser au handicap, informer et former

La sensibilisation aux différentes problématiques liées au handicap constitue un préalable essentiel pour mener à bien les actions visant une meilleure inclusion des collaborateurs en situation de handicap, quel que soit leur niveau hiérarchique.

En effet, elle contribue à transformer durablement les mentalités et les comportements. Ainsi, les entreprises de la branche s'engagent à renforcer et élargir les initiatives déjà mises en place dans cette direction.

Article 2.1 | Sensibiliser, former, informer les salariés au handicap

Pour sensibiliser à l'accueil de personnes handicapées, les actions de sensibilisation et/ou formation pour les acteurs suivants sont mises en œuvre :

- les managers : actions de formation adaptées ;
- les acteurs de la fonction RH concernés, dont les formateurs : actions adaptées en fonction de leur mission ;
- certaines fonctions supports (achats, travaux...) : actions de formation adaptées ;
- les élus des membres de la CSSCT : actions de formation adaptées ;
- pour tout nouveau salarié : sensibilisation à la politique handicap dans le cadre du parcours d'intégration ;
- les salariés en situation de handicap : mise à disposition des informations pratiques pouvant leur être utiles, notamment relatives à l'application du présent accord et/ou aux dispositifs existant dans les entreprises ;
- plus généralement tous les salariés présents dans l'entreprise.

Article 2.2 | Actions de communication et organisation d'événements autour du handicap

Se sentir pleinement intégré, en ce qui concerne le handicap, reste encore trop rare et les attitudes excluantes sont encore trop courantes en raison des clichés et stéréotypes persistants. Il est donc important de mettre en œuvre dans le monde de l'entreprise, des initiatives permettant de lutter contre ces stéréotypes, à l'externe comme en interne, pour faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap.

La communication a donc un véritable rôle à jouer pour modifier ces représentations et démontrer les bénéfices que la société peut tirer du fait des différences et de la diversité de chacun.

Face à des clichés et stéréotypes difficiles à effacer, souvent inconscients ou qui échappent encore à la vigilance commune, les parties signataires conviennent de mettre en place, en complément des dispositifs de sensibilisation et formation directs, des actions plus globales destinées à améliorer l'information sur le handicap, afin de faire changer le regard sur le handicap.

En interne, les entreprises de la branche s'engagent ainsi à mener les actions suivantes :

- accompagner la signature de l'accord par une communication au sein de chaque entreprise (ex. : sur son intranet) ;
- diffuser la politique handicap entreprise via les médias internes ;
- mettre en place un plan de communication comprenant des actions de sensibilisation dont :
 - au moins deux à l'attention de l'ensemble des salariés ;
 - au moins une spécifiquement dédiée aux managers.

À l'externe, cela peut se traduire par des interventions au sein de structures scolaires, la participation à des rencontres, des challenges.

En qualité d'acteur responsable chaque entreprise de la branche s'engage à s'impliquer, à travers ses actions directes ou celles de son groupe dans au moins deux actions externes afin de valoriser l'image à l'extérieur de l'entreprise et susciter surtout l'envie de candidats en situation de handicap à rejoindre les entreprises de la branche.

Chapitre 3 Intégrer des salariés en situation de handicap

Au 31 décembre 2023 la branche compte 613 salariés en situation de handicap, soit près de 5 % de son effectif total.

Elle ambitionne ainsi de pouvoir atteindre son taux d'obligation légal d'au moins 6 % d'ici à trois ans.

Pour réaliser ces recrutements, les entreprises feront appel à tout moyen permettant de favoriser l'insertion de personnes (salariés, stagiaires...) en situation de handicap en milieu ordinaire.

Article 3.1 | Favoriser le recrutement avec des partenariats dédiés

La branche invite son OPCO à porter à sa connaissance, le cas échéant via la CNPEF, des éventuelles conventions de partenariats et outils permettant d'améliorer le recrutement et la formation des personnes handicapées.

Article 3.2 | Faciliter le processus de recrutement

Pour faciliter le processus de recrutement, les entreprises mettront en place des dispositifs permettant d'atteindre les engagements pris à travers :

- le déploiement des partenariats avec des opérateurs de l'emploi (France Travail, CAP emploi, l'ADAPT, etc.) ;
- le développement de partenariats avec des écoles/universités ;
- la participation à des forums et des événements liés au handicap ;
- l'adaptation des process de recrutement.

Article 3.3 | Offrir un dispositif de mesures facilitant l'intégration

Dès leur intégration, et tout au long de leur parcours les salariés en situation de handicap bénéficient de différents dispositifs en place dans l'entreprise pour leur assurer un parcours équivalent à celui de tout salarié.

a) Référent handicap

Chaque entreprise de la branche désignera un référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) afin d'assurer un rôle de coordination entre les acteurs institutionnels (médecine du travail, infirmier(ère), assistant(e) social(e), Agefiph, CSSCT, etc.), ainsi qu'avec le management, l'interlocuteur RH de proximité et de façon plus globale avec l'environnement de travail de la personne handicapée. Il rend compte à la direction des ressources humaines.

Il bénéficie d'une formation adaptée aux aspects techniques et relationnels de sa mission.

b) Intégration

L'intégration des salariés en situation de handicap, que ce soit lors d'une embauche, d'une mobilité interne ou d'une reconnaissance de statut de travailleur handicapé, sera facilitée par des actions d'information spécifiques, menées tant au moment du recrutement qu'à l'occasion de la reconnaissance du statut.

Ainsi, lors de l'accueil d'un salarié en situation de handicap, un entretien dédié sera organisé pour lui présenter ses droits, ainsi que les différentes aides et mesures d'accompagnement disponibles dans l'entreprise. Les entreprises veilleront également à rendre accessibles sur l'intranet l'ensemble des informations utiles pour les salariés en situation de handicap, avec des indications pratiques pour leur consultation.

Ces informations seront également fournies à tout salarié souhaitant engager une démarche de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé. Par ailleurs, pour chaque nouvelle reconnaissance de statut, le référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) prendra systématiquement contact avec le collaborateur concerné pour lui exposer la politique handicap de l'entreprise et les dispositifs de soutien disponibles. Un interlocuteur RH informera également le manager afin de lui transmettre les informations nécessaires et de lui indiquer les actions d'accompagnement à prévoir.

c) Rémunération

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination à l'égard des personnes handicapées en matière de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat.

d) Un management formé

Il est important d'accompagner les managers et les équipes afin que chacun soit en capacité de prendre en considération les difficultés potentielles supplémentaires.

Ainsi, conformément à l'article 2.1 du présent accord, chaque manager ayant au moins un(e) salarié(e) en situation de handicap bénéficie d'un module sur le handicap dans son parcours de formation.

Chapitre 4 Accompagner les salariés en situation de handicap tout au long de leur parcours

Dans les premières semaines suivant l'intégration d'un salarié, le manager s'assurera d'établir un suivi régulier, adapté aux besoins spécifiques du salarié, afin de vérifier que les mesures mises en place (aménagement, formation, etc.) répondent bien à ses attentes.

Chaque année, le référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) réalise un bilan ou une synthèse avec l'interlocuteur RH de proximité concernant les conditions d'accueil et d'intégration des salariés en situation de handicap au sein de ses entités de rattachement.

Ce suivi reflète un engagement de vigilance continue pour ajuster les mesures de compensation du handicap. En cas de besoin, et après concertation avec l'interlocuteur RH de proximité et en lien avec le service de santé au travail, des actions supplémentaires pourront être mises en place pour mieux accompagner le salarié ou adapter, voire sécuriser son environnement de travail.

Article 4.1 | Mettre en place des moyens pour permettre aux salariés en situation de handicap de faire face à des besoins spécifiques

a) Octroyer des droits d'absence pour prendre en compte leurs besoins

Des autorisations d'absence spécifiques, sur présentation d'un justificatif, sont accordées aux salariés en situation de handicap pour les motifs suivants :

- soins spécifiques liés au handicap, sur présentation d'un certificat médical dans le respect du secret médical ;

- démarches administratives concernant la reconnaissance du statut de travailleur handicapé (convocations, commissions, expertises, etc.) ;
- démarches en lien avec le handicap, telles que l'achat ou l'essai de matériel adapté.

Le salarié en situation de handicap sollicitera une autorisation d'absence auprès de son interlocuteur RH de proximité et/ou son référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap), qui en vérifie la conformité avant d'informer le manager du caractère justifié de l'absence. Ces autorisations d'absence, sous la responsabilité du manager, sont accordées dans la limite de 4 jours par an, tous motifs confondus. Elles peuvent être prises en demi-journées ou journées, sont rémunérées et comptabilisées comme temps de travail effectif.

b) Accompagner la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Dès lors qu'un salarié souhaitera faire reconnaître sa situation de handicap, l'entreprise lui proposera un accompagnement personnalisé. Le salarié concerné pourra prendre contact avec son interlocuteur RH de proximité et/ou un référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) et le service de santé au travail, compte tenu des éléments médicaux, qui le conseilleront notamment dans ses démarches visant à la reconnaissance officielle du handicap.

Article 4.2 | *Accompagner le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap*

L'entreprise s'engage, par des mesures appropriées, à maintenir dans l'emploi les salariés qui seraient reconnus travailleurs handicapés, ou ceux dont le handicap évolue, dans la mesure où les aménagements de postes ou les solutions de reclassement le permettent, sauf dispense expresse de reclassement du médecin du travail dans le cadre des dispositions légales applicables.

Pour rappel, la loi du 11 février 2005 inscrit la démarche de maintien dans l'emploi dans le cadre d'une compensation raisonnable.

Dans le cadre du handicap au travail, la compensation permet, dans la mesure du possible, de rétablir un équilibre, de réduire le désavantage subi par une personne dans son environnement de travail, en fonction des besoins et des conséquences du handicap. La compensation est une réponse individualisée qui implique pour l'employeur de mettre en œuvre les moyens nécessaires et proportionnés (par exemple en termes d'équipement du poste de travail, d'aménagements de l'organisation du temps de travail...).

Des solutions en adéquation avec les problématiques identifiées seront recherchées sur préconisations de la médecine du travail.

c) Adapter les conditions de travail

Les actions de développement des compétences, bien que nécessaires, peuvent ne pas suffire à garantir le maintien en poste dans de bonnes conditions des salariés en situation de handicap. Il convient, dans certains cas, de compléter ces actions par des aménagements spécifiques adaptés aux besoins individuels.

Dans ce cadre, les entreprises s'engagent à mettre en place divers types d'aménagements pour les salariés en situation de handicap. Elles feront appel aux services de santé au travail, notamment lors du recrutement, pour organiser une visite médicale permettant d'anticiper les aménagements nécessaires avant la prise de poste effective. Cela facilite l'intégration et prépare le cadre de travail.

Sous la coordination du référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap), les actions d'adaptation ou d'aménagement du poste de travail seront réalisées avec le concours

des services de santé au travail, et des services informatiques et techniques internes et en lien quand nécessaire avec des organismes extérieurs adaptés.

Ces mesures d'aménagement et de prévention en vue de favoriser le maintien dans l'emploi et la prévention des risques d'inadaptation des salariés handicapés, peuvent notamment prendre les formes suivantes :

Aménagement technique du poste de travail

Cette adaptation passe par l'équipement du poste avec du matériel adapté au handicap (ex. : dispositifs pour malvoyants, aides auditives, mobilier ergonomique, claviers et souris adaptés...).

Pour les postes à contraintes spécifiques, (outils informatiques, écrans...), une étude ergonomique sera réalisée pour identifier les ajustements nécessaires, les aptitudes requises, ainsi qu'à l'achat de matériel adapté selon la nature du handicap du salarié (clavier et souris adaptés, logiciel de grossissement de caractères, fauteuil adapté, bureaux réglables en hauteur...).

Le référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) coordonnera ces études en collaboration avec l'équipe de santé au travail, les acteurs RH de proximité, les managers et avec, le cas échéant, l'assistance d'un ergonomiste et de spécialistes externes.

Adaptation des horaires de travail

Sur recommandation du médecin du travail et en concertation avec le salarié en situation de handicap les entreprises porteront une attention particulière à adapter l'organisation du travail au regard des contraintes médicales identifiées et des rythmes de travail prescrits.

Aménagement du rythme et de la charge de travail

De la même façon elles porteront une attention particulière, suite aux recommandations de la médecine du travail, aux aménagements du rythme de travail compatibles avec les exigences de l'activité, comme :

- des horaires adaptés pour permettre les soins médicaux nécessaires ;
- des pauses aménagées ;
- la modulation de la durée d'utilisation de l'équipement (téléphone, écran informatique).

Le manager et l'interlocuteur RH du salarié seront informés par le médecin du travail des rythmes de travail prescrits et éventuelles restrictions et feront le nécessaire pour adapter au mieux l'organisation et/ou la durée du travail au regard des contraintes médicales identifiées et de l'organisation de l'entité.

Le manager, en lien avec l'interlocuteur RH, veillera à adapter la charge de travail et les objectifs du salarié en fonction des recommandations médicales. L'interlocuteur RH de proximité tiendra informé le référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) des aménagements organisationnels mis en œuvre au sein de l'entité à la suite des prescriptions émises par le médecin du travail.

Prévention des risques d'aggravation des inaptitudes et dispositifs de reclassement

Les entreprises mettent en œuvre des mesures visant à prévenir les risques de dégradation de l'état de santé des salariés en situation de handicap, et facilitent le reclassement si cela s'avère nécessaire.

Il s'agit de favoriser le développement de pratiques permettant l'accès à la formation en prenant en compte tout type de handicap : adaptation des rythmes, des méthodes et des outils.

Au-delà des conditions de travail, les postes de travail des personnes en situation de handicap doivent faire l'objet d'une adaptation permanente aux nouvelles méthodes de travail comme aux nouveaux métiers, matériels et outils.

d) Accompagner le développement des compétences

Les salariés en situation de handicap bénéficient d'un accès aux mêmes possibilités de formation que les autres salariés dans le cadre du plan de développement des compétences. De plus, tout salarié recruté en qualité de travailleur handicapé a droit à une formation adaptée.

Les demandes de formation liées au maintien dans l'emploi ou à un projet de reconversion professionnelle sont examinées prioritairement. La demande de formation sur le temps de travail ayant pour objet de développer des compétences du salarié via l'utilisation du compte personnel de formation sera acceptée à la première demande.

Les sessions de formation se dérouleront dans des conditions compatibles avec le handicap du salarié, et si nécessaire et en fonction des possibilités, des mesures correctives pourront être mises en place pour lever les obstacles d'accessibilité (ex. : adaptation des locaux, transports, hébergements, matériel informatique). Le manager prendra contact avec le référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) si des aménagements spécifiques sont nécessaires pour faciliter la participation du salarié aux formations.

Le développement des compétences constitue un pilier du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, leur permettant d'évoluer professionnellement tout au long de leur carrière. Les entreprises accompagneront également les démarches de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de certification professionnelle, afin de soutenir la reconnaissance des compétences et l'employabilité des salariés handicapés.

Dans le cadre de la présentation annuelle du plan de développement des compétences les mesures de formation pour les salariés handicapés seront exposées au comité social et économique, de façon anonyme, en indiquant le nombre et la typologie des actions réalisées. Cette présentation traite exclusivement du nombre et du type de mesures prises (répartition des formations en catégorie 1 et 2).

Pour les entreprises disposant d'un accord handicap et d'une commission de suivi de celui-ci, le bilan des actions de formation sera présenté à cette commission.

e) Prendre en compte les évolutions technologiques

Les entreprises accorderont une attention particulière à la prévention des risques liés aux évolutions technologiques. Lors du déploiement de nouveaux outils, elles analyseront systématiquement les impacts sur les conditions de travail des salariés en situation de handicap. Si un impact est identifié, un plan d'action ou d'adaptation sera présenté à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du comité social et économique.

En cas de transformations importantes des métiers liées à l'évolution technologique, les personnes en situation de handicap bénéficieront d'un accompagnement et de formations spécifiques pour les aider à s'adapter à ces changements.

Les entreprises veilleront également à anticiper les besoins des salariés en situation de handicap dans les projets de réorganisation ou d'évolution, notamment en prévoyant des bilans de compétences pour les accompagner dans ces transitions.

Article 4.3 | *Proposer un environnement de travail adapté*

Outre les mesures de compensation du handicap mises en œuvre tout au long du parcours professionnel du salarié en situation de handicap, les entreprises de la branche s'engagent à :

- améliorer l'accessibilité et l'évacuation des locaux de travail (parking aménagé, adaptation des ascenseurs, plan incliné...) ;
- recenser et entreprendre les aménagements immobiliers nécessaires des locaux de travail en informant le cas échéant, les représentants du personnel compétents.

Article 4.4 | Accompagner en cas d'impossibilité de maintien dans l'emploi

En cas d'impossibilité de maintien dans l'emploi ou de reclassement dans un autre poste suite à une déclaration d'incapacité d'origine professionnelle ou non professionnelle par le médecin du travail, les salariés en situation de handicap peuvent également, sur demande écrite formulée dans les six mois suivant leur licenciement, bénéficier d'un abondement de leur CPF principalement pour faciliter les réorientations professionnelles. Cet abondement, en complément des droits déjà accumulés sur leur CPF, pourra atteindre jusqu'à 1 500 €, sur présentation d'un devis correspondant à la formation choisie.

Article 4.5 | Bénéficiaire de mesures spécifiques pour aider des proches

Congé supplémentaire

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le salarié bénéficie d'un congé rémunéré de 5 jours ouvrables sans condition d'ancienneté, en cas d'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant du salarié ou de son conjoint.

Travailleur de nuit

Le salarié a droit, sur demande de sa part, d'obtenir son passage en jour pour une durée de 6 mois renouvelable en raison de l'obligation familiale impérieuse suivante : survenue d'un handicap dans la famille (conjoint, enfants, y compris majeurs).

Salarié aidant

Une attention particulière doit être portée au salarié aidant un proche handicapé, dès lors qu'il réside avec elle ou entretient des liens étroits et stables en lui venant en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes de la vie quotidienne.

Les dispositions de l'accord du 18 novembre 2016 relatives au salarié aidant et retranscrites ci-après restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord sur ce sujet.

Le salarié aidant peut recourir au référent handicap (ou groupe de référents, ou mission handicap) en cas de difficulté avérée et dûment justifiée afin qu'une solution appropriée soit proposée pour lui permettre de concilier sa situation d'aidant et la poursuite de son activité professionnelle.

Dans ce cadre :

- le salarié peut bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés permettant d'adapter son temps de travail dans l'entreprise ;
- une proposition de télétravail peut lui être faite si les conditions de son emploi dans l'entreprise le permettent ;
- enfin, le salarié aidant bénéficie dans la limite de 2 jours par an (éventuellement 4 demi-journées) d'une autorisation d'absence rémunérée afin d'effectuer des démarches administratives ou d'accompagnement au bénéfice de la personne aidée.

Le salarié aidant doit justifier de son statut d'aidant auprès de son entreprise et du fait que la personne aidée est bien titulaire d'une des prestations énumérées ci-dessous :

Allocation d'éducation enfant handicapé (AEEH), allocation compensatrice de tierce personne (ACTP), prestation de compensation du handicap (PCH), ou allocation personnalisée d'autonomie (APA) rattachée à un groupe de 1 à 4 de la grille AGGIR.

Ces 2 jours ne sont pas reportables d'une année sur l'autre et sont assimilés à un temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Lorsque deux aidants sont salariés dans la même entreprise, cette autorisation d'absence ne se cumule pas lorsqu'il s'agit de la même personne aidée.

Chapitre 5 S'impliquer au-delà de l'entreprise

Article 5.1 | Politique à l'égard du secteur protégé et adapté

En complément des engagements précédents la branche souhaite également renforcer ses liens avec le secteur adapté.

Pour cela les entreprises de la branche s'engagent à :

- intégrer dans leurs appels d'offres d'achats des entreprises du secteur adapté ;
- poursuivre quand cela existe déjà les partenariats ou prestations de sous-traitance déjà en cours (espaces verts, traiteur, maintenance, prestations informatiques...) ;
- les entreprises adaptées (EA), les centres de distribution de travail à domicile, ainsi que les environnements privilégiés pour favoriser leur insertion professionnelle vers le milieu ordinaire de travail.

Chapitre 6 Dispositions finales

Article 6.1 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Les parties signataires conviennent que les présentes dispositions annulent et remplacent intégralement l'accord du 18 novembre 2016 relatif à l'emploi des personnes handicapées.

Le présent accord entre ainsi en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de son objet et de la nature de ses dispositions, l'accord s'applique également aux entreprises de la branche ayant moins de 50 salariés.

Article 6.2 | Clause de verrouillage

En application de l'article L. 2253-2 du code du travail en vigueur à la date de signature, il est expressément stipulé que les accords d'entreprise ou de groupe conclus postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche peuvent comporter des dispositions différentes de celles prévues par cet accord lorsqu'ils assurent des garanties au moins équivalentes ou plus favorables pour les salariés. Ces garanties s'apprécient globalement sur l'ensemble de la matière traitée par le présent accord.

Article 6.3 | Suivi de l'accord

L'accord fera l'objet d'un suivi en branche conformément aux éléments figurant en annexe 1.

En complément les actions menées dans chacune des entreprises feront l'objet de points avec la CSSCT ou toute autre instance déjà en place.

À l'issue d'un délai de deux ans à compter de son extension, l'accord fera l'objet d'un bilan intermédiaire en CPPNI.

Article 6.4 | Révision/dénonciation

L'accord pourra faire l'objet d'une révision par les parties signataires sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec accusé de réception à destination du secrétariat de branche.

Un délai de prévenance de trois mois débutera à compter de la réception par le secrétariat de branche de la lettre recommandée.

La dénonciation motivée totale de l'accord devra également être faite par lettre recommandée avec AR en respectant un préavis de trois mois.

La dénonciation devra faire l'objet par la/les parties à l'origine de la demande, d'une information aux autres signataires de l'accord et devra être déposée.

Article 6.5 | Publicité de l'accord au sein de la branche

L'Union des assistants communiquera l'accord à ses adhérents.

L'accord fera également l'objet d'une communication au sein de chaque entreprise de la branche.

Article 6.6 | Dépôt légal et extension

Les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 24 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Indicateurs de suivi de l'accord relatif aux personnes handicapées

Les signataires conviennent dans la présente annexe d'identifier les indicateurs destinés à suivre le bon déroulement de l'application de l'accord relatif aux personnes handicapées dans la branche.

Ces indicateurs feront l'objet d'une présentation annuelle en CPPNI au cours du premier trimestre de chaque année.

Ils concernent :

- Taux atteint de l'obligation d'emploi dans les entreprises de la branche.
- Nombre de personnes handicapées (reconnues RQTH) présentes dans la branche :
 - au 31 décembre :
 - nombre personnes handicapées (reconnues RQTH) présentes en CDI ;
 - nombre personnes handicapées (reconnues RQTH) présentes en CDD ;
 - l'effectif moyen personnes handicapées (reconnues RQTH) ;
 - et décompté selon les catégories suivantes :
 - par genre : femmes/hommes ;
 - par catégorie socio-professionnelle (employé, AM et cadres) ;
 - par temps de travail (temps partiel/temps complet).
- Nombre de personnes physiques handicapées (RQTH) recrutées dans les entreprises de la branche au cours de l'année.
- Nombre de personnes physiques reconnues handicapées (RQTH) au cours de leur contrat de travail dans les entreprises de la branche au cours de l'année.
- Actions menées au cours de l'année pour mieux intégrer et favoriser le maintien dans l'emploi et prévenir des risques d'inadaptation des salariés handicapés :
 - nombre de partenariats avec des opérateurs de l'emploi (France travail, CAP Emploi...) ;
 - nombre de processus adaptés :
 - recrutement ;
 - formation ;
 - nombre de jours accordés pour faciliter les démarches liées à la reconnaissance ou au renouvellement du statut de travailleur handicapé ;
 - nombre de mobilités géographiques ;
 - nombre d'aménagements de postes en recourant à un matériel adapté au handicap (équipement pour mal voyant ou pour mal entendant, siège, clavier ou souris adaptée) ;
 - nombre d'aménagements des horaires ;
 - nombre d'études de poste ;
 - nombre d'adaptations du contenu du travail ;
 - nombre de dispositifs de reclassement ;
 - taux de formation de salariés en situation de handicap pour l'année N-1.

■ Relations avec le secteur adapté ou protégé :

Nombre de partenariats ou prestations signés avec des entreprises du secteur adapté ou protégé.

■ Financement aménagements de postes (en euros) :

- coût total ;
- dont part prise en charge Agefiph ;
- dont part prise en charge entreprise.

■ Actions menées au cours de l'année pour faire évoluer le regard sur le handicap :

- nombre de participations à des forums et des événements liés au handicap ;
- nombre d'actions de sensibilisation menées ;
- nombre de partenariats avec des écoles/universités.

Annexe 2 Diagnostic quantitatif et qualitatif réalisé en 2024

Article 1^{er} | Éléments du diagnostic quantitatif

L'organisation patronale et les organisations syndicales représentatives dans la branche ont partagé un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des personnes handicapées.

Ce diagnostic est issu d'une enquête menée dans les entreprises de la branche et dont les réponses proviennent de la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

En conséquence, le diagnostic quantitatif concerne l'ensemble des entreprises de la branche qui sont toutes assujetties à l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

1.1. Établissements et effectifs concernés par l'obligation d'emploi

Selon les données fournies, pour 2020, 2021, 2022 par les entreprises de la branche, toutes les entreprises sont assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (2 entreprises possèdent un accord agréé).

L'effectif total de la branche représente au 31 décembre 22 : 12 416.

1.2. Taux d'atteinte de l'obligation d'emploi

Selon les déclarations DOETH, au 31 décembre 2022, le taux de personnes handicapées dans les entreprises de la branche s'élève à 5,18 % des salariés.

Le taux atteint au regard de l'obligation d'emploi des personnes handicapées s'établit à cette même date à 4,7 %.

1.3. Modalités de réponse à l'obligation d'emploi

En 2022, les entreprises ont répondu à leur obligation d'emploi, de la manière suivante :

- le déploiement des partenariats avec des opérateurs de l'emploi (France Travail, CAP emploi, l'ADAPT, etc.) ;
- la participation à des forums et des événements liés au handicap ;
- la sensibilisation/formation des managers des structures au handicap ;
- l'adaptation du process de recrutement ;
- le développement de partenariats avec des écoles/universités ;
- la mise en place de parcours de formation sur-mesure.

1.4. Caractéristiques des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

En 2022, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi constituent une population majoritairement féminine, en cohérence avec l'ensemble des effectifs de la branche.

Ils sont répartis de manière assez homogène entre le temps partiel et le temps complet, par rapport à 2016.

Ils relèvent principalement de la catégorie employé.

Les caractéristiques des contrats de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la branche font apparaître un taux d'emploi majoritairement en contrat de travail à durée indéterminée.

Article 2 | *État des lieux qualitatif*

L'emploi de personnes handicapées dans les entreprises de la branche recouvre des réalités variées tant du point de vue de la diversité des handicaps, qu'en termes de freins identifiés dans l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ont été identifiés les freins suivants :

- difficulté à recruter des personnes handicapées ;
- manque d'informations sur la manière d'appréhender le handicap dans l'entreprise pour l'équipe et/ou le management ;
- difficultés à coordonner les acteurs dans le montage des dossiers d'aménagement de postes ;
- problèmes parfois occasionnés par la perte de revenu du salarié handicapé.

Avenant n° 4 du 4 juillet 2025

portant prorogation de l'accord du 6 novembre 2014
relatif à la durée du travail à temps partiel

NOR : ASET2550836M

IDCC : 1922

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

SIRTI ;
CNRA ;
SRN ;
SNRC ;
SNRL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;
FO Médias,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective de la radiodiffusion ont conclu le 6 novembre 2014 un accord dérogatoire aux dispositions légales concernant le temps partiel comme le prévoit l'article L. 3123-19 du code du travail.

Cet accord, à durée déterminée, visait à maintenir et développer l'emploi en répondant aux besoins spécifiques des entreprises du secteur de la radiodiffusion et d'assortir le recours au temps partiel, sur des durées inférieures à 24 heures hebdomadaires, de garanties pour les salariés.

L'accord du 6 novembre 2014 et son avenant du 8 juillet 2015, ont été étendus par arrêté ministériel le 7 avril 2016, rentrant en application au 1^{er} mai 2016 et se terminant au 31 décembre 2018.

Un premier avenant, conclu pour une durée déterminée, est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et a pris fin le 31 décembre 2019. Il avait pour objet de proroger, dans l'intégralité de ses dispositions, l'accord collectif initialement signé le 6 novembre 2014.

Un second avenant du 27 novembre 2019 a ensuite été conclu afin d'encadrer le temps partiel conformément aux dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, tout en maintenant les dérogations prévues par l'accord de 2014.

Le présent avenant proroge temporairement l'accord afin de permettre un temps de bilan de son application et de négociation sur le sujet du temps partiel au sein de la branche professionnelle de la radiodiffusion.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés non-journalistes relevant du champ d'application de la convention collective de la radiodiffusion (IDCC 1922).

Un avenant distinct est conclu pour les salariés journalistes, relevant du champ des entreprises de la radiodiffusion (IDCC 1922).

Article 2 | Objet de l'avenant

Par le présent avenant, il est convenu de proroger l'accord collectif relatif au temps partiel, initialement conclu le 6 novembre 2014, ainsi que ses avenants des 8 juillet 2015, 1^{er} juillet 2019 et 27 novembre 2019, dans l'ensemble de leurs dispositions.

Ce dernier avenant a été étendu par un arrêté en date du 21 mai 2021. Il avait été conclu pour une durée déterminée de cinq ans et arrivera à échéance le 21 mai 2026.

Le champ d'application de l'avenant est strictement identique à l'accord conclu le 6 novembre 2014.

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un bilan de l'application de l'accord collectif relatif au temps partiel dans les entreprises de la branche de la radiodiffusion avant le 1^{er} mars 2026. Ce bilan s'appuiera notamment sur une enquête réalisée auprès des employeurs.

À la suite de la réalisation de ce bilan, les partenaires sociaux mèneront d'ici 31 décembre 2026 une négociation visant à prendre en compte la nécessité d'adaptation des dispositions sur le recours aux contrats à temps partiel au sein du secteur de la radiodiffusion.

Article 3 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa signature et prendra fin au 1^{er} octobre 2027.

Fait à Paris, le 4 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Adhésion par lettre du 14 octobre 2025
de l'UPEAS à la convention collective nationale des cabinets
ou entreprises d'expertise en automobile (IDCC 1951)

NOR : ASET2550839M

IDCC : 1951

Paris, le 14 octobre 2025.

Union professionnelle des experts en automobile salariés (UPEAS), 23, rue
Nollet, 75017 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs,
14, avenue Duquesne, 75350 Paris 07 SP.

Madame, Monsieur,

L'UPEAS, représenté par son président, entend par la présente vous faire part de sa volonté d'adhérer à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertise en automobile – IDCC 1951 – brochure 3295, conclue le 20 novembre 1996, et étendue par arrêté en date du 8 avril 1998 – *JORF* 24 avril 1998.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, cette adhésion est déposée auprès de la DGT et des organisations d'employeurs et de salariés signataires de ladite convention collective afin de produire ses effets.

Nous vous remercions de bien vouloir prendre acte de cette adhésion et restons à votre disposition pour toute information complémentaire.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Avenant du 5 septembre 2025 relatif au régime de retraite et de prévoyance (annexe III de la convention collective)

NOR : ASET2550838M

IDCC : 2121

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

SNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

SNELD CFE-CGC ;

UFICT LC ;

SNLE CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'annexe III de la collective nationale de l'édition a été modifiée par suite de la signature de l'avenant PERO, de l'évolution du régime de prévoyance de l'édition (accord du 13 décembre 2024) puis par avenant du 19 décembre 2024 afin pour une mise en conformité avec l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relativement aux catégories objectives.

Soucieux d'assurer aux salariés de la branche de l'édition une retraite complémentaire et un régime de prévoyance complémentaire à celui de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont décidé d'ajouter au fonds social dépendance mis en place en 2004 une nouvelle garantie intitulée « aide aux aidants » qui vient compléter les dispositions légales pour les aidants (congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant).

Article 1^{er} | Objet

Tout en voulant rendre plus lisible les dispositions de la présente annexe, les partenaires sociaux de la branche édition souhaitent faire bénéficier les salariés du secteur d'une retraite complémentaire et d'un régime de prévoyance complémentaire en adéquation avec les besoins

évolutifs des salariés. Aussi ont-ils décidé de faire évoluer les dispositions du fonds social de dépendance et d'ajouter une garantie d'aide aux aidants définie dans la présente annexe.

La présente annexe se substitue et remplace intégralement la rédaction de la précédente annexe III de la convention collective nationale de l'édition.

Article 2 | Dispositions générales

La dénonciation de tout accord national relatif à la retraite et à la prévoyance n'entraîne pas automatiquement celle du présent accord. Les contractants pourront le maintenir en vigueur et devront adapter son application aux nouvelles circonstances.

Dans le cas où le présent accord serait maintenu au-delà de la date d'application des accords nationaux, les parties contractantes ne pourraient le dénoncer à moins d'un préavis de six mois, l'accord ne pouvant, en tout état de cause, cesser de produire effet avant le 31 décembre de l'exercice en cours.

Les accords à passer sur les thèmes de la protection sociale et le contrôle des opérations subséquentes seront confiés à une commission paritaire composée en nombre égal de représentants patronaux et de représentants des organisations syndicales de salariés. Ces membres titulaires de la commission pourront se faire représenter par autant de suppléants, qui pourront accompagner les titulaires aux réunions de la commission et être chargés de travaux ou de missions.

Titre I^{er} Retraite

Article 3 | Retraite des employés

Les employés bénéficient, en sus du régime vieillesse de la sécurité sociale, d'un régime complémentaire de retraite.

Les entreprises sont tenues au versement de l'ensemble des cotisations, les employés devant supporter sur leurs salaires le précompte de la cotisation à leur charge.

Le taux de calcul des points sur le salaire tranche 1 (de 0 à 1 PSS) correspond au taux minimum obligatoire fixé par l'article 35 (1.) de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco, fixé actuellement à 6,20 %.

Ce taux se décompose de la manière suivante :

1° 4,5 % répartis comme suit :

- 3 % à la charge des employeurs ;
- 1,5 % à la charge des employés.

2° 1,7 % répartis comme suit :

- 1,02 % à la charge des employeurs ;
- 0,68 % à la charge des employés.

Le taux de calcul des points sur le salaire tranche 2 correspond au taux minimum obligatoire fixé par l'article 35 (1.) de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco, fixé actuellement à 17 %.

Ce taux se décompose de la manière suivante :

1° 3 % répartis comme suit :

- 3 % à la charge des employeurs.

2° 12 % répartis comme suit :

- 8 % à la charge des employeurs ;
- 4 % à la charge des employés.

3° 2 % répartis comme suit :

- 1,2 % à la charge des employeurs ;
- 0,8 % à la charge des employés.

	Tranche 1		Tranche 2	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
	3 %	1,5 %	3 %	–
	1,02 %	0,68 %	8 %	4 %
	–	–	1,2 %	0,8 %
Total	4,02 %	2,18 %	12,2 %	4,8 %

Pour déterminer les taux de cotisation, un pourcentage d'appel (actuellement fixé à 127 %) est obligatoirement appliqué aux taux de calcul des points.

Article 4 | *Retraite de l'encadrement*

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres, bénéficient du régime de retraite complémentaire de l'encadrement défini ci-après.

Article 4.1 | *Cotisations*

Les taux de calcul des points Agirc-Arrco applicables sur les tranches 1 et 2 des salaires, telles que définies à l'article 32 (1.) de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 instituant le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco, sont fixés comme suit :

1° Taux et répartition sur la tranche 1 des salaires (de 0 à 1 PSS) :

Le taux de calcul des points sur la tranche 1 des salaires est fixé à 6,6 %.

Il se décompose de la manière suivante :

- 4,5 % répartis 2/3 à la charge de l'employeur et 1/3 à la charge du salarié ;
- 2,1 % répartis 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

2° Taux et répartition sur la tranche 2 des salaires (de 1 à 8 PSS) :

Le taux de calcul des points sur la tranche 2 des salaires est le taux standard du régime Agirc-Arrco, actuellement fixé à 17 %.

Il se décompose de la manière suivante :

- répartition standard du régime Agirc-Arrco, soit 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, sur la fraction de la tranche 2 limitée à 4 fois la valeur du plafond de la sécurité sociale ;
- 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié sur la fraction de la tranche 2 excédant 4 fois la valeur du plafond de la sécurité sociale.

Pour déterminer les taux de cotisation, un pourcentage d'appel (actuellement fixé à 127 %) est obligatoirement appliqué aux taux de calcul des points.

Article 4.2 | Ventilation des cotisations

	Tranche 1 (de 0 à 1 PSS)		1 ^{re} fraction de la tranche 2 (de 1 à 4 PSS)		2 ^e fraction de la tranche 2 (de 4 à 8 PSS)	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
	3 %	1,5 %	–	–	–	–
	1,26 %	0,84 %	10,2 %	6,8 %	8,5 %	8,5 %
Total	4,26 %	2,34 %	10,2 %	6,8 %	8,5 %	8,5 %

Article 4.3 | Vieillesse

Les cotisations vieillesse sont affectées en totalité à la répartition.

Article 5 | Retraite individualisée, supplémentaire des cadres

Les cadres bénéficient, depuis le 1^{er} janvier 1996, d'une retraite individualisée gérée par l'institution choisie par la commission paritaire pour ce régime de retraite. Il a été modifié par avenant en date du 22 décembre 2022.

Le présent régime est financé par des cotisations obligatoires issues de versements de l'entreprise et de prélèvements sur salaire des bénéficiaires.

Le taux de cotisations est défini selon les modalités suivantes :

- 1 % pour les cadres de catégorie C1 ;
- 1,5 % pour les cadres de catégorie C2 ;
- 2 % pour les cadres de catégorie C3 ;
- 2,5 % pour les cadres de catégorie C4 ;
- 3 % pour les cadres de catégorie C5.

Les cotisations sont assises sur la tranche 2 de la rémunération des salariés, quelle qu'en soit la nature, sous réserve d'être assujettie aux cotisations sociales en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Elles sont supportées à 90 % à la charge de l'employeur et 10 % à la charge des bénéficiaires de la manière suivante :

	Tranche 2	
	Employeur	Salarié
C1	0,90 %	0,10 %
C2	1,35 %	0,15 %
C3	1,80 %	0,20 %
C4	2,25 %	0,25 %
C5	2,70 %	0,30 %

Par ailleurs, les parties conviennent que si une société devait décider d'étendre le bénéfice du présent PERO à d'autres catégories de salariés, la cotisation devra alors être prise en charge au minimum à 60 % par l'employeur.

Le versement de ces cotisations obligatoires par l'entreprise auprès de l'organisme assureur s'effectuera mensuellement ou trimestriellement.

Titre 2 Fonds social et garantie d'aide aux aidants

Article 6 | Fonds social

Le fonds social dépendance a été mis en place par l'avenant du 6 janvier 2004 au profit des retraités anciens salariés cadres et assimilés cadres afin de permettre à ces derniers de bénéficier d'une allocation dépendance dont le montant est fixé par la commission de l'édition via le règlement du fonds social.

À compter du 1^{er} octobre 2025, ce fonds social est financé, par un prélèvement sur les réserves constituées au titre du régime de prévoyance avant le 30 septembre 2025.

Il est piloté par la commission de maintenance du fonds de prévoyance.

Ce fonds a pour objet de verser différents secours aux salariés et anciens salariés, notamment en cas de dépendance.

Ainsi, en cas de dépendance, c'est-à-dire « l'état de la personne qui, nonobstant les soins qu'elle est susceptible de recevoir, a besoin d'être aidée pour l'accomplissement des actes essentiels de la vie ou requiert une surveillance régulière » (art. 2 de la loi du 24 janvier 1997), les retraités, anciens salariés des entreprises relevant de la présente annexe ayant cotisé au régime de prévoyance de la branche de l'édition, quelle que soit leur catégorie professionnelle, peuvent bénéficier, après examen de leur situation individuelle par la commission de maintenance du fonds de prévoyance d'une allocation complémentaire dépendance dont l'attribution et le montant sont arrêtés par cette commission.

Article 7 | Garantie d'aide aux aidants

Article 7.1 | Objet

Il est instauré en sus des garanties de prévoyance décès-arrêt de travail prévues par l'accord du 13 décembre 2024 une garantie aide aux aidants.

Article 7.2 | Salariés bénéficiaires

Sont couverts par cette garantie aide aux aidants l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente annexe à la convention collective nationale de l'édition (spécifique à l'édition de livres).

Les stipulations de l'article 3.2 de l'accord de prévoyance en date du 13 décembre 2024, relatives aux situations de suspension du contrat de travail s'appliquent à la présente garantie.

Article 7.3 | Garanties

Le contrat souscrit par l'employeur auprès d'un organisme assureur agréé doit impérativement prévoir les garanties suivantes :

Garantie aide aux aidants	
Maintien de salaire pour le salarié	Versement d'une indemnité journalière complémentaire lors d'une prise de congé aidant donnant lieu à versement de prestations par la CPAM ou la CAF. Cette indemnité doit au moins être à égale, y compris les prestations versées par la CAF ou la CPAM, à 85 %, du salaire de référence tel que défini à l'article 7 de l'accord de prévoyance
Prestation en cas de naissance d'un enfant ou petit enfant, du salarié, prématuré ou atteint d'une déficience fonctionnelle physique ou physiologique	Versement d'une indemnisation permettant le financement de solutions destinées à contribuer au meilleur développement de l'enfant ou à faciliter et améliorer l'action des aidants

Article 7.4 | Cotisations

Le montant des cotisations afférent à cette garantie est fixé dans le contrat d'assurance souscrit par l'employeur. Ce montant ne peut être inférieur à 0,08 % du salaire de référence.

La répartition de la cotisation entre employeur et salariés est définie dans une décision unilatérale écrite remise par l'employeur aux salariés ou dans tout autre acte de droit du travail au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. L'employeur doit prendre en charge au moins 50 % de la cotisation devant être acquittée.

Article 7.5 | Prise d'effet de la garantie « aide aux aidants »

Cette nouvelle garantie entrera en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2025. Toutefois les entreprises disposent d'un délai maximum de 6 (six) mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord concernant les prestations et les cotisations.

Article 7.6 | Durée de la garantie « aide aux aidants »

La garantie « aide aux aidants » est mise en place pour une durée de 3 (trois) ans pour se terminer le 31 octobre 2028.

Article 8 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant, prend effet à compter du 1^{er} octobre 2025.

Article 9 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet du présent avenant, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif.

Dans le cadre des discussions ayant abouti au présent avenant, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

Article 10 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective nationale de l'édition de livres IDCC 2121), il est donc conclu pour une durée indéterminée, à l'exception de la garantie d'aide aux aidants de l'article 7 du présent avenant conclu pour une durée de 3 (trois ans). Il vient réviser intégralement l'annexe III de la convention collective nationale de l'édition.

Article 11 | Formalités de dépôt et d'extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 5 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 214 du 23 septembre 2025 relatif à la contribution conventionnelle paritarisme

NOR : ASET2550833M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

Préambule

Les parties signataires réaffirment leur attachement à développer une politique de négociation collective de qualité et à porter une politique emploi/formation ambitieuse pour la branche sport.

Le travail afférent aux missions adressées au sein de la branche pour répondre à ces objectifs est en constante augmentation et implique la mise en œuvre de moyens adaptés.

Par ailleurs, les parties signataires sont attachées à donner de la visibilité sur le long terme aux contributeurs et font état, dans le cadre du présent avenant, de leur volonté de ne pas augmenter la contribution prévue à l'article 1^{er} avant la collecte réalisée en 2031 (assise sur la masse salariale brute 2030).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche sport ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 2.3.2 de la CCNS est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié telle qu'elle est définie pour la contribution à la formation professionnelle continue. Le taux de la cotisation est fixé à 0,09 %. Le versement minimum est fixé à 3 €. La cotisation est appelée dès le premier euro. »

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension. Il prendra effet sous réserve de son extension effective à cette date, au plus tôt le 1^{er} janvier 2027 (soit une application à la collecte réalisée en 2027 – due sur les masses salariales brutes versées au titre de l'année 2026).

Fait à Arcueil, le 23 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 215 du 23 septembre 2025 relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance

NOR : ASET2550834M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 8.5.4 de la CCNS issues de l'article 1^{er} de l'avenant n° 175 à la CCNS du 29 novembre 2022 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« 8.5.4. Certifications professionnelles visées

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, sont listées et détaillées en annexe de l'avenant n° 215 à la CCNS, les certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance ainsi que les motifs justifiant du choix desdites certifications, eu égard aux critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les certifications visées par le présent accord sont :

- les certifications enregistrées à l'annexe II du code du sport et visées par l'article L. 212.1 du code du sport, qui dispose que "Seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou secondaire, de façon

habituelle, saisonnière ou occasionnelle [...] les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle :

- 1° Garantissant la compétence de son titulaire en matière de sécurité des pratiquants et des tiers dans l'activité considérée ;
 - 2° Et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 6113-5 du code du travail."
- les certifications adressées à France compétences en vue de leur enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles et à l'annexe II du code du sport, sous réserve de ces dits enregistrements ;
 - le titre à finalité professionnelle chargé de développement d'une structure sportive associative. »

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Date d'application

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Il prendra effet à la date de son extension.

Fait à Arcueil, le 23 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe Motifs et liste des certifications visées par l'avenant n° 215 à la CCNS

Les données, constats, motifs justifiant le choix des partenaires sociaux présentés ci-dessous sont notamment le fruit des travaux menés par la branche sport et issus de deux études récentes :

- la cartographie prospective des métiers du sport réalisée dans le cadre de l'EDEC 3CST, en collaboration avec l'Afdas, le ministère des sports et la DGEFP (2021) ;
- le rapport Emploi – formation de la branche du sport (2024).

1. Portrait de la branche

Typologie des structures

Les structures de la branche du sport relèvent notamment des codes NAF : 93.11Z (gestion d'installations sportives), 93.12Z (activités de clubs de sports), 93.13Z (activités des centres de culture physique), 93.19Z (autres activités liées au sport), 93.29Z (autres activités récréatives et de loisirs) et 85.51Z (enseignement de disciplines sportives et d'activités de loisirs).

La branche sport rassemblait près de 34 320 structures en 2021, et près de 36 000 structures en 2023 (source : rapport Emploi – formation de la branche du sport, 2024). Une large majorité d'entre elles sont de type associatif : 75 % des structures de la branche sont des associations, soit environ 25 980 associations. Les structures associatives sont largement majoritaires dans les clubs de sport (93.12Z) et structures exerçant d'autres activités liées au sport (93.19Z).

La branche du sport compte une grande majorité de structures de petite taille : plus de 92 % des structures de la branche comptent moins de 10 salariés, et plus de 60 % des structures de la branche comptent moins de 4 salariés. Le secteur est donc particulièrement atomisé : les structures de la branche emploient en moyenne 3,9 salariés et seule une centaine de structures réunissent plus de 100 salariés.

Le rapport Emploi – formation de la branche du sport, élaboré par l'observatoire des métiers du sport et publié en octobre 2024, souligne la croissance continue de la branche du sport entre 2011 et 2023 : le nombre de structures sportives n'a cessé d'augmenter, de 16 100 structures en 2011 à 34 320 structures en 2021, et plus de 36 000 structures en 2023. Ces chiffres illustrent le dynamisme de la branche du sport, qui est une branche récente mais extrêmement dynamique, le nombre de structures ayant doublé en une dizaine d'années. Cette croissance s'explique notamment par la croissance du nombre de pratiquants licenciés en France, avec plus de 17,2 millions de personnes licenciées auprès d'une fédération sportive durant la saison 2024-2025, et par l'augmentation, en parallèle, des pratiques autonomes, notamment auprès des structures de sport loisir marchand.

Typologie des emplois

Ces dernières années, en parallèle de la hausse du nombre de structures, la branche se caractérise par une hausse significative du nombre de salariés : le rapport Emploi – formation de la branche du sport, élaboré par l'observatoire des métiers du sport, fait état de 155 945 salariés en emploi principal dans la branche en 2023 (contre 73 000 salariés en emploi principal en 2011).

Le secteur sportif étant caractérisé par une forte fragmentation de l'activité professionnelle, un grand nombre de postes sont occupés de façon non principale dans la branche : la branche

comptait, en 2023, plus de 259 000 postes (ce chiffre intègre les postes dits « annexes », soit les postes présentant un volume réduit d'heures travaillées ou un niveau de rémunération particulièrement faible) et un nombre bien moins important d'emplois en équivalents temps plein (environ 78 200 équivalents temps plein en 2023). En fonction des estimations du nombre d'individus en emploi annexe et du nombre de salariés disposant d'un emploi principal dans la branche, il est possible d'estimer que 196 500 personnes ont évolué dans la branche en 2023.

Différents facteurs expliquent cette croissance et ce dynamisme, comme la progression de l'activité sportive (hausse continue du nombre de pratiquants, licenciés ou non) et la professionnalisation du secteur. De fait, les structures et, notamment les associations sportives, se développent et démontrent une plus grande propension à recruter des professionnels et intervenants salariés, à la fois pour des fonctions d'encadrement sportif et pour des fonctions administratives ou de développement.

La majorité des salariés exercent un métier relatif à l'encadrement des activités physiques et sportives, métiers qui constituent le cœur de métier de la branche : près de 60 % des salariés intervenant à titre d'emploi principal dans la branche évoluent en tant que moniteur ou éducateur sportif, ce qui représentait près de 91 000 emplois en 2021.

Les salariés occupant des fonctions de développement ou de gestion sont de plus en plus présents dans les structures et représentaient 27 % des emplois de la branche en 2021 : les métiers de la direction ou de l'administration de structure, ou encore de développement des activités, ont ainsi une importance croissante dans la branche, notamment dans un contexte d'incertitude économique.

Les salariés de la branche se distinguent par un profil particulièrement jeune : les salariés de moins de 25 ans représentent plus de 29 % des salariés (alors qu'ils ne représentent que 14 % des salariés dans le reste de l'économie). Les salariés les plus jeunes interviennent principalement dans les métiers de l'animation et l'encadrement des activités physique ou sportives, ainsi que dans les métiers de développement des activités. À l'inverse, les classes d'âge supérieures sont davantage représentées dans d'autres familles de métiers (administration et direction de structures, gestion d'équipement et formation).

Au vu de la typologie des structures présentes dans la branche (qui sont donc essentiellement des structures associatives et / ou de petite taille), et des exigences particulières des activités de clubs de sport (ressources humaines et financières limitées, activités en horaires décalés, ...), certaines fragilités de l'emploi restent présentes dans la branche, malgré une progression ces dernières années :

- 25 % des salariés sont en CDD en 2021 (contre 32 % en 2011) ;
- 28 % des salariés sont à temps partiel en 2021 et plus de la moitié d'entre eux déclarent être dans cette situation à défaut de pouvoir travailler à temps plein (contre 40 % en 2011).

Ces fragilités se réduisent depuis plusieurs années en raison de la croissance de la branche, et de la structuration progressive du secteur : l'évolution de la branche durant ces dernières années permet donc de constater que les emplois de la branche sont plus nombreux, mais également plus solides, malgré certaines difficultés structurelles.

La branche reste ainsi confrontée à des difficultés de fidélisation des travailleurs, notamment concernant les métiers de l'encadrement sportif qui ne peuvent pas être exercés pendant de longues années. L'ancienneté moyenne dans la branche est de 6,7 ans, ce qui est inférieur à l'ancienneté moyenne dans le reste des branches françaises (10 à 11 ans), et la fidélisation des salariés, par la diversification des activités et l'évolution professionnelle est un enjeu crucial.

Tendances d'évolution de l'emploi en volumétrie

Entre 2008 et 2021, a été constatée une forte croissance du nombre d'emplois dans la branche, avec une multiplication par 2,7 du nombre de postes (ce qui est supérieur à la situation de l'ensemble de l'économie, marquée par une multiplication par 1,2 du nombre de postes). Ces 10 dernières années, la croissance moyenne du nombre de postes dans la branche du sport était de + 5,1 % par an et la croissance moyenne du nombre de salariés en emploi principal était de + 7,0 % par an. La croissance de ces deux dernières années (+ 5,1 % en 2022 et + 3,3 % en 2023) traduit une inflexion dans la progression de longue période de l'emploi de la branche du sport : toutefois, la massification continue et la démocratisation de la pratique sportive devraient se poursuivre, notamment grâce à l'organisation des jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, qui confortent le développement de la pratique sportive en France. Malgré cette inflexion dans la dynamique de croissance des emplois de la branche, qui annonce une croissance moins spectaculaire durant les années à venir, le dynamisme de la branche devrait se poursuivre, d'après les dynamiques actuelles de développement de la pratique sportive.

2. Évolution de la pratique sportive et forte mutation de l'activité

La branche du sport connaît un double phénomène, contraignant les acteurs de cet écosystème à s'adapter en conséquence : une augmentation du marché et une évolution des pratiques sportives.

Outre les constats présentés dans le rapport Emploi – Formation de la branche du sport, l'ensemble des analyses prospectives et des études récentes soulignent la prédominance de facteurs favorables au maintien de la croissance de l'emploi sportif, comme la diffusion et la diversification de la pratique sportive dans la société, qui continue de connaître une croissance extensive (de nouveaux pratiquants) et intensive (une pratique sportive en moyenne plus soutenue).

Cette croissance s'accompagne de l'apparition de nouveaux acteurs et d'une transformation du champ sportif, qui impactent inévitablement les métiers et les compétences des salariés concernés.

Le secteur est tout d'abord marqué par une diversification des modalités de pratiques : en raison de la massification et la démocratisation des pratiques sportives (qui impliquent une hausse du nombre de pratiquants, mais également la présence de pratiquants d'horizons variés et aux appétences diversifiées), les structures sportives sont amenées à se réinventer en proposant des activités nouvelles, en complément de leur offre traditionnelle tournée vers une pratique sportive compétitive.

Par ailleurs, le nombre de licenciés n'est plus, à lui seul, un indicateur pertinent du nombre de pratiquants d'une activité sportive car de nombreux pratiquants s'émancipent des clubs et des associations sportives pour s'orienter vers des pratiques moins contraignantes, en-dehors des structures traditionnelles. Cette diversification et cette émancipation des pratiquants sont notamment causées par la recherche de nouvelles formes d'organisation : les structures, notamment les structures associatives, sont ainsi contraintes de réfléchir afin de développer une offre de plus en plus personnalisée, alors que les réseaux de loisir sportif marchand grandissent et bénéficient de l'appétence des publics pratiquants pour leur offre particulièrement flexible.

La démocratisation de la pratique sportive entraîne également une diversification des publics. Avec l'intégration de nouveaux publics dans les espaces de pratique sportive (seniors, salariés, personnes souffrant d'une affection longue durée ou en situation de handicap...), ayant des besoins spécifiques en termes d'objectifs (entretien physique, bien-être, soins, santé...) ou de modalités de pratiques (sur les lieux de travail, chez soi, dans des centres privés, à l'extérieur...), il devient nécessaire d'adapter la pratique sportive. Celle-ci s'adapte également suite à la mise en lumière des différents enjeux de politique publique liés au sport, avec notamment la multi-

plication des démarches renforçant le lien entre le sport et la santé (comme l'instauration du « sport sur ordonnance » avec la loi santé de 2016).

De nouvelles pratiques et de nouveaux lieux d'organisation de la pratique se développent donc, avec un fort développement de l'offre de loisirs sportifs marchands : cette offre répond au souhait des pratiquants de disposer d'équipements en libre accès, sans contrainte de calendrier, avec un type d'encadrement choisi ou sur de nouveaux modes de pratique (avec, par exemple, une pratique autonome en salle d'escalade ou bien sur un terrain de padel).

Enfin, les structures sportives doivent s'adapter à la place croissante du numérique, qui s'impose à différents niveaux : en tant que support de la relation aux pratiquants (outil de communication et d'animation de communautés), en tant que mode de pratique sportive distancielle permettant d'élargir la palette des offres proposées, en tant qu'outil d'animation des séances sportives ou encore en tant que support de la performance, dans le monde du sport professionnel. La multiplication des outils numériques permet également une utilisation renforcée de la donnée, dans le secteur du sport professionnel comme amateur, avec des possibilités décuplées en termes d'analyse et de pilotage de la performance, grâce à la production massive de données permise par le développement d'équipements connectés.

Ces bouleversements ont des conséquences importantes sur les associations et structures sportives qui restent aujourd'hui le principal support de développement des pratiques, avec le développement d'une offre de plus en plus concurrentielle, la nécessaire adaptation des compétences des éducateurs sportifs et l'incertitude économique croissante qui impose aux structures de développer des compétences en termes de développement des activités.

(Voir page suivante.)

Synthèse des mutations du secteur identifiées :

Principales mutations repérées		Définition
Demande	1. Massification/démocratisation	La demande de pratique sportive continue de s'élargir et de se démocratiser à des publics variés, comme des actifs en milieu urbain, des adolescents, des retraités, des personnes en situation de handicap, des touristes, etc.
	2. Hybridation du sport	Les raisons qui motivent les individus à faire du sport tendent à se diversifier : santé, détente, contacts avec la nature, socialisation, amélioration de l'apparence et de la forme. Une grande part des pratiquants tend à s'engager dans une pratique sportive amateur, avec pour objectif de se maintenir en bonne santé, ou se détendre, plutôt que de se dépasser ou de faire des compétitions.
	3. Sport-santé	La santé et le bien-être tendent à être considérées comme de plus en plus déterminants dans le fait de pratiquer une activité physique et sportive. Le développement de la pratique du sport sur ordonnance et la politique incitative des pouvoirs publics envers les structures menant des projets sur la thématique de la santé, devraient pousser un certain nombre d'entre elles à s'emparer du sujet.
	4. Pratique hors club	Les évolutions de la demande devraient déboucher sur une pratique libre renforcée (individuelle comme collective), facilitée par le développement d'applications d'appui à la pratique solitaire, de coaches virtuels amateurs ou professionnels, ou encore d'infrastructures en libre accès...
Offre	5. Diversification et personnalisation de l'offre	Les pratiquants sportifs tendent à avoir des exigences de plus en plus fortes et complexes à appréhender pour les structures traditionnelles : demande de personnalisation, souplesse dans les créneaux, découverte de plusieurs disciplines sportives, diversification des activités pour répondre à une demande plus variée, demande plus volatile...
	6. Innovations numériques	Le numérique tend à prendre une place importante, à trois niveaux : en tant que support incontournable dans la relation aux pratiquants, en tant qu'outil de communication/animation de communautés ; en tant que mode de pratique sportive distancielle élargissant ainsi la palette des offres proposées.
	7. Utilisation de la donnée	L'utilisation de la donnée tend à se répandre dans le secteur du sport, et présente des possibilités décuplées en termes d'analyse et de pilotage de la performance sportive, en lien avec la production de données massives permises entre autres par le développement d'équipements connectés.
	8. Professionnalisation des structures	Poussées par la nécessité de développer des ressources complémentaires au soutien public, les structures sportives, en particulier du champ associatif, nouent de nouveaux partenariats, enrichissent leurs offres de services, développent leur action commerciale, structurent leur gestion aux plans administratif et financier.

Principales mutations repérées		Définition
Environnement & concurrence	9. Entrée de nouveaux acteurs	L'écosystème d'acteurs tend à s'élargir et à se diversifier : le nombre de structures devrait continuer de croître, et l'on devrait voir apparaître de nouveaux acteurs tels que des coachs virtuels, des sportifs amateurs, des géants du sport qui lancent des applications...
	10. Modèles de financement	Les recettes privées tendent à prendre de plus en plus d'importance dans les budgets des clubs et associations de la branche, au détriment des recettes publiques. Dans le sport professionnel, la tendance est à une progression des recettes de billetterie et de sponsoring.
	11. Obligations réglementaires	Les obligations réglementaires en termes d'hygiène, de sécurité et d'environnement ont tendance à prendre de plus en plus d'importance. L'arrivée de nouveaux usages et de nouveaux publics devrait contribuer à faire émerger de nouvelles spécialisations, voire de nouvelles qualifications dans les métiers du secteur du sport.
	12. Accès aux équipements sportifs	L'accès aux équipements sportifs tend à être de plus en plus complexe, au vu de la faible rénovation et de la tendance à la monétisation du parc d'équipements sportifs. Cela devrait contribuer à renforcer la pression pour l'accès des structures à ces derniers, et favoriser de nouvelles stratégies de partenariats.

3. Les impact des mutations identifiées sur les compétences des professionnels encadrants sportifs et chargés de développement

La profession réglementée d'encadrant sportif (cette appellation générique du métier englobe l'ensemble des emplois d'encadrement, d'animation et d'enseignement des activités physiques ou sportives répondant à l'article L. 212-1 du code du sport – dont l'ensemble des certifications visées figurent à son annexe II –, et réunis sous le même PCS – 424a – et le même code Rome – G1204) est le véritable cœur de métier de la branche sport (60 % des emplois), qui se révèle particulièrement impacté par les évolutions à l'œuvre.

L'encadrant sportif accompagne, enseigne, anime et/ou encadre une ou plusieurs disciplines sportives à des individus ou des groupes de publics variés (jeunes, adultes, débutants, expérimentés...) pour la découverte, le loisir ou en vue d'une compétition. Il prépare et anime ses séances en fonction du public, du lieu de pratique et de la discipline, tout en veillant à la sécurité des personnes et au respect des dispositions légales et réglementaires, ainsi qu'au respect du règlement de sa structure. Il peut exercer son activité dans une ou plusieurs structures. Il peut réaliser des activités professionnelles complémentaires relatives à la gestion de la structure, au développement de l'activité, à l'organisation d'événements ou à la gestion de partenariats. Les tendances d'hybridation du sport avec d'autres domaines (santé, bien-être, loisir...) et la recherche de polyvalence professionnelle (vers le développement des structures) se renforcent avec la diversification des attentes des publics et l'évolution des ressources des clubs.

Ce métier est marqué par des conditions d'emploi et d'exercice particulières :

- une diversité des publics : le métier se caractérise par une relation à des publics très variés (enfants, adultes ou personnes âgées), aux besoins, niveaux de pratique et attentes hétérogènes ;
- des environnements de travail variables : selon la discipline sportive visée, le professionnel peut exercer aussi bien dans un environnement intérieur qu'extérieur. Il est aussi régulièrement amené à se déplacer au niveau départemental, régional, voire national, notamment lors de compétitions, d'événements sportifs et de tournois ;
- des horaires de travail atypiques : le professionnel est conduit à travailler fréquemment en fin de journée, lors des week-ends et des vacances scolaires, c'est-à-dire aux moments où les publics qu'il encadre sont disponibles ;
- des situations fréquentes de multi-activité : les professionnels sont fréquemment concernés par le temps partiel et peuvent à ce titre avoir plusieurs emplois, dans le sport ou en complément dans un autre secteur. C'est particulièrement le cas pour les sports dont la pratique est liée aux saisons touristiques ;
- une exposition à des risques : ce métier nécessite une vigilance et une exigence particulières en termes de sécurité des personnes et, pour certaines disciplines sportives, le port d'équipements de protection.

Les grandes tendances identifiées (massification, démocratisation et diversification de la demande sportive avec de nouveaux publics ; adaptation et personnalisation de l'offre sportive, en réaction à ces nouvelles attentes et nouveaux publics ; large déploiement des outils numériques) convergent vers une transformation des besoins en compétences associés à la profession d'encadrant sportif.

La massification, la démocratisation et la diversification des demandes des publics impliquent de nouvelles exigences pour les éducateurs sportifs, qui doivent s'adapter afin d'être en capacité de répondre à la fois à l'élargissement de la demande et à la volonté grandissante des pratiquants d'expérimenter et de découvrir de nouvelles pratiques.

L'élargissement de la demande de pratique sportive suppose pour les éducateurs de développer les compétences leur permettant de gérer de nouveaux publics (seniors, personnes en situation

de handicap ou en affection de longue durée, etc.). S'ensuit donc la nécessité de développer des compétences sociales et relationnelles (qualités psychologiques, sens de l'écoute, gestion du stress...), ainsi que l'acquisition de connaissances spécifiques en fonction de la variété des contextes d'encadrement et des publics rencontrés (connaissances autour du vieillissement des populations, des affections et de leurs évolutions, des recommandations spécifiques de pratiques liées à certaines pathologies...) et de savoir-faire pour adapter les pratiques aux capacités des pratiquants. Les éducateurs sportifs doivent également être en capacité d'intervenir dans plusieurs disciplines, et font face à des exigences de multi-spécialisation croissantes.

La diversification des attentes des pratiquants et la multiplication des outils disponibles, notamment numériques, implique de développer des capacités d'adaptation et de nouvelles propositions dans l'offre de pratique sportive, d'acquérir des compétences socio-sportives et d'animation sociale, tout en renforçant les compétences d'analyse des besoins et des motivations des pratiquants ainsi que d'ingénierie pédagogique (place du jeu, du numérique...).

■ Synthèse des impacts des mutations du secteur sur les compétences des encadrants des APS :

Principales mutations repérées		Encadrement de l'activité physique et sportive
Demande	1. Une massification, une démocratisation et une complexification de la demande sportive avec de nouveaux publics	++
	2. Une hybridation du sport avec d'autres activités, qui conduit à une diversification des modalités de pratique	+
	3. Un intérêt croissant pour le sport-santé, impulsé par les pouvoirs publics	+
	4. Une autonomisation de la pratique sportive qui pousse au développement de la pratique hors club	+
Offre	5. Une diversification et une personnalisation de l'offre sportive, en réaction à ces nouvelles attentes et nouveaux publics	++
	6. Un large déploiement des outils numériques, offrant de nouveaux usages, possibilités d'échanges, de pratique et de gestion	+
	7. Une montée en puissance dans l'usage de la donnée permettant un meilleur pilotage de la performance sportive	++
Environnement & concurrence	8. Un environnement rendu plus complexe par l'entrée de nouveaux acteurs (concurrence potentielle)	+
	9. Une hausse des obligations réglementaires en matière d'hygiène, de sécurité et d'environnement	+

Parallèlement, et malgré leur faible effectif, les structures sportives doivent diversifier leur offre et poursuivre leur professionnalisation, notamment la professionnalisation des fonctions d'administration, de développement et de communication.

Émerge ainsi le métier de chargé de développement d'une structure sportive : le chargé de développement conseille et propose des actions dans le cadre de la stratégie de développement de sa structure, organise des projets visant l'accroissement de la pratique sportive, contribue à la promotion de la structure, recherche des sources de financement, anime des partenariats ayant pour objectif de développer la structure et organise des manifestations et des événements sportifs contribuant à la promotion du club.

Ces compétences, indispensables à la consolidation des structures sportives, sont également impactées par les mutations identifiées dans l'activité sportive :

- la démocratisation et la diversification de la pratique sportive, associées à la nécessité de personnaliser l'offre de pratique proposée par les structures, supposent une capacité croissante à analyser l'évolution de la demande et de l'offre existante sur le territoire, mais aussi à analyser les offres et services offerts par la structure, afin de concevoir de nouvelles offres sportives ou de faire évoluer l'offre de service de la structure ;
- le développement des outils numériques implique inévitablement une capacité à utiliser des outils numériques en vue de mettre en place des actions de communication, dans le cadre d'une véritable stratégie de communication ;
- la complexification de l'écosystème économique dans lequel évoluent les structures nécessite d'identifier les financements mobilisables pour accompagner la démarche de développement de la structure (demandes de subvention, partenariats...) et de consolidation de son modèle économique.

Ces missions peuvent être exercées par des personnes dédiées, qui doivent avoir des compétences de développement et de partenariat, tout en connaissant le secteur sportif et ses enjeux (les particularités de la branche du sport en font un écosystème relativement spécifique), ou bien par les éducateurs sportifs présents, qui voient le spectre de leurs missions s'élargir, notamment dans des structures de petite taille. Ils sont ainsi mobilisés de manière croissante dans la promotion et le développement des activités : ils doivent, de plus en plus régulièrement, s'engager dans des démarches de promotion, de commercialisation ou d'organisation événementielle. Les compétences de conduite de projet, de gestion des partenariats, d'animation des relations aux pratiquants et aux bénévoles, ou encore de déploiement de techniques de recherche de financement, prennent de plus en plus d'importance en complémentarité du cœur de métier lié à l'encadrement sportif. Du fait de l'usage croissant des innovations technologiques dans les activités sportives, les professionnels doivent également intégrer des outils numériques à leur activité professionnelle pour préparer les séances d'activité sportive, dynamiser la relation aux pratiquants, communiquer sur le club...

Ces nouveaux besoins en compétences sont, dans les structures de petite taille, une opportunité de renforcer le temps de travail des éducateurs sportifs salariés, tout en rendant possible leur évolution professionnelle et la diversification de leurs activités.

Les principales mutations observées concernant les besoins en compétences des professionnels encadrant des activités physiques et sportives sont prises en compte par les partenaires sociaux de la branche, qui adaptent en conséquence la politique de certification de la branche à travers la répercussion de ces nouvelles exigences dans les référentiels d'activités et de compétences des CQP de la branche lors de leur renouvellement au RNCP ou à travers la création de nouvelles certifications, comme le TFP « Chargé de développement d'une structure sportive associative » (RNCP38142), qui répond à cette exigence de professionnalisation des fonctions d'administration ou de développement dans les structures, et notamment les associations sportives.

La branche du sport participe également à la CPC des métiers du sport et de l'animation, ce qui permet d'agir sur les référentiels des diplômes du ministère chargé des sports, afin de les adapter au contexte d'emploi en perpétuelle évolution des éducateurs sportifs.

4. Les certifications en lien avec la profession d'encadrant sportif et de chargé de développement visées par l'accord

La profession d'encadrant sportif est réglementée par le code du sport. Ainsi, l'article L. 212-1 dudit code prévoit que « Seuls peuvent, contre rémunération, enseigner, animer ou encadrer une activité physique ou sportive ou entraîner ses pratiquants, à titre d'occupation principale ou

secondaire, de façon habituelle, saisonnière ou occasionnelle, [...] les titulaires d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle :

1° Garantissant la compétence de son titulaire en matière de sécurité des pratiquants et des tiers dans l'activité considérée ;

2° Et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 6113-5 du code du travail ».

Les certifications (DEUG/licence/master STAPS/CQP de la branche sport/BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS du ministère en charge des sport/titres à finalité professionnels de fédérations sportives...) visées par le présent avenant et par l'article L. 212-1 du code du sport, et qui permettent d'épouser la profession réglementée d'encadrant d'une activité physique ou sportive, sont celles figurant à l'annexe II du code du sport (voir liste détaillée ci-après). Leur nombre et leur diversité sont liés à la multitude des disciplines sportives et aux différents niveaux d'encadrement (accompagnement, animation, entraînement).

La faible part de formation initiale conduisant à la profession d'éducateur sportif, dans un secteur marqué par l'accès souvent progressif des professionnels à un emploi consolidé et par l'acquisition, par ces derniers, de compétences tout au long de la vie grâce aux articulations prévues entre les différents niveaux de diplômes par les certificateurs du secteur (ministère des sports et branche du sport notamment) rendent indispensable la mise à disposition d'un dispositif de formation en alternance pour les salariés en poste.

Dans ce contexte et au vu de la nécessité d'accompagner le renforcement des compétences de développement des structures sportives, et notamment des structures associatives, le TFP « Chargé de développement d'une structure associative » (numéro RNCP38142) s'insère particulièrement dans un dispositif de formation en alternance pour les salariés en poste concernant les compétences de développement. Ce diplôme répond aux exigences de terrain des structures sportives qui, en fonction de leur taille, cherchent à recruter du personnel administratif ou de développement connaissant le fonctionnement du milieu sportif et/ou supposent de la part des encadrants sportifs une capacité à s'investir dans les démarches de promotion, de développement, d'organisation événementielle et de recherche de financement des structures sportives.

Cette certification a été pensée afin de pouvoir être mobilisée en formation initiale et en formation continue, dans un format d'alternance accessible à des salariés en poste, qui souhaiteraient acquérir des compétences concernant la gestion des ressources d'une structure, l'organisation des activités sportives, la conception d'une démarche de développement et l'organisation ponctuelle d'un événement.

Ces compétences sont aujourd'hui cruciales pour la solidification des structures sportives, qui doivent faire face à de nombreuses contraintes malgré leur effectif limité, ce qui implique la mobilisation croissante des éducateurs sportifs dans des activités plutôt périphériques à l'encadrement sportif, en complément du recrutement de professionnels exerçant des fonctions spécifiquement dédiées à la recherche de financement ou à la mise en place de projets de développement.

L'existence d'un diplôme dédié à l'acquisition de ces compétences et la possibilité pour les professionnels (encadrants sportifs ou autres) de le mobiliser dans le cadre d'un dispositif de formation en alternance dédié aux salariés en poste, qui sont particulièrement confrontés à de nouvelles exigences et ne disposent pas toujours de l'accompagnement nécessaire, apparaît donc crucial et correspond à la réalité de la branche.

Annexe II.1 (art. A212-1) du code du sport actualisé par l'arrêté du 11 octobre 2022

Multi-activités physiques ou sportives				
DEUG « STAPS »	35 943	Niveau 5	Encadrement et animation des activités physiques ou sportives à un niveau d'initiation, d'entretien ou de loisir.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
DEUST « Animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles »	35 955	Niveau 5	Animation par la découverte des activités physiques, sportives ou culturelles et par l'initiation à ces activités.	À l'exclusion : – des groupes constitués de personnes ayant un handicap physique ou sensoriel, une déficience intellectuelle ou un trouble psychique ; – des pratiques compétitives.
DEUST « Action, commercialisation des services sportifs »	35 952	Niveau 5	Encadrement des pratiques physiques liées aux loisirs.	À l'exclusion des personnes ayant un handicap, une déficience intellectuelle ou un trouble psychique.
DEUST – Animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles (fiche nationale)	35 955	Niveau 5	Animation par la découverte des activités physiques, sportives ou culturelles et par l'initiation à ces activités.	À l'exclusion : – des groupes constitués de personnes ayant un handicap physique ou sensoriel, une déficience intellectuelle ou un trouble psychique ; – des pratiques compétitives.
Licence mention « STAPS : éducation et motricité »	35 972	Niveau 6	Encadrement, enseignement et animation des activités physiques ou sportives à un niveau d'initiation, d'entretien ou de loisir.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
Licence – Sciences et techniques des activités physiques et sportives : management du sport (fiche nationale)	35 945	Niveau 6		
Licence mention « STAPS : activité physique adaptée et santé »	35 944	Niveau 6	Encadrement et animation des activités physiques ou sportives à un niveau d'initiation, d'entretien ou de loisir. Encadrement des activités physiques ou sportives à destination de différents publics dans une perspective de prévention-santé ou de réadaptation ou d'intégration de personnes présentant l'altération d'une fonction physique ou psychique.	À l'exclusion des pratiques compétitives.

Licence mention « STAPS : entraînement sportif »	35 946	Niveau 6	Encadrement et animation des activités physiques ou sportives à un niveau d'initiation, d'entretien ou de loisir.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives »	35 947	Niveau 6	Encadrement et animation des activités physiques ou sportives à un niveau d'initiation, d'entretien ou de loisir.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
Licence professionnelle mention « intervention sociale : développement social et médiation par le sport »	35 951	Niveau 6	Encadrement et animation des activités physiques ou sportives à un niveau d'initiation, d'entretien ou de loisir.	À l'exclusion : – des groupes constitués de personnes ayant un handicap physique ou sensoriel, une déficience intellectuelle ou un trouble psychique ; – des pratiques compétitives.
BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « activités physiques pour tous »	37 191	Niveau 4	Encadrement et animation des activités physiques ou sportives.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « multi activités physiques ou sportives pour tous »	40 480	Niveau 4	Encadrement et animation des activités physiques ou sportives.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BPJEPS – Spécialité animateur mention animation socio-éducative ou culturelle	39 926	Niveau 4		
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « activités physiques et sportives adaptées »	37 194	Niveau 5	Animation de séances de découverte et d'initiation d'activités physiques ou sportives	À l'exclusion des pratiques compétitives.
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « sport adapté »	36 174	Niveau 6	Animation de séances de découverte et d'initiation d'activités physiques ou sportives	À l'exclusion des pratiques compétitives.
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « handisport »	37 364	Niveau 5	Animation de séances de découverte et d'initiation d'activités physiques ou sportives	À l'exclusion des pratiques compétitives.
CQP animateur de loisir sportif	38 820	Niveau 4	Encadrement par la découverte et l'animation des jeux sportifs et des jeux d'opposition : – arts et éducation par les activités physiques d'opposition ; – jeux de raquettes ; – jeux de ballons, petits et grands terrains.	À l'exclusion : – des pratiques compétitives ; – de la délivrance de niveaux, de ceintures ou de grades ; – des cours individuels.

Activités de fitness dans l'eau				
DEUST « animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles » activités aquatiques et surveillance, spécialité attestée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 955	Niveau 5	Encadrement des séances collectives d'animation en aquafitness. Surveillance et sauvetage en milieu aquatique.	À l'exclusion : – des groupes constitués de personnes ayant un handicap physique ou sensoriel, une déficience intellectuelle ou un trouble psychique ; – des pratiques compétitives. Sous réserve de la présentation du certificat quinquennal d'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur sauveteur en cours de validité.
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » activités aquatiques et surveillance, spécialité attestée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement des séances collectives d'animation en aquafitness. Surveillance et sauvetage en milieu aquatique.	Sous réserve de la présentation du certificat quinquennal d'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur sauveteur en cours de validité
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » activités aquatiques et surveillance, spécialité attestée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Encadrement de séances collectives d'animation en aquafitness. Surveillance et sauvetage en milieu aquatique.	Sous réserve de la présentation du certificat quinquennal d'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur sauveteur en cours de validité.
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « activités aquatiques et de la natation »	36 248	Niveau 4	Encadrement de séances en aqua fitness. Surveillance et sauvetage en milieu aquatique.	Sous réserve de la présentation du certificat quinquennal d'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur sauveteur en cours de validité.
CQP Instructeur fitness	40 595	Niveau 3	Animation de séances d'initiation et de découverte de fitness en cours collectifs.	
Activités de la forme				
DEUST « métiers de la forme »	35 950	Niveau 5	Encadrement d'activités physiques dans le secteur des métiers de la forme, liées au développement et à l'entretien du bien-être et de la santé.	

Licence professionnelle – Métiers de la forme (fiche nationale)	35 949	Niveau 6	Encadrement d'activités physiques dans le secteur des métiers de la forme, liées au développement et à l'entretien du bien-être et de la santé.	
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » fitness, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du fitness à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » fitness discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du fitness.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – spécialité « éducateur sportif » mention « activités de la forme »	37 106	Niveau 4	Découverte d'activités de loisir et d'animation des activités de la forme. Encadrement, initiation et conduite de cycles d'apprentissage en musculation, en cardio-training et en haltérophilie.	
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « activités de la forme » option « cours collectifs »	37 106	Niveau 4	Découverte d'activités de loisir et d'animation des activités de la forme. Encadrement, initiation et conduite de cycles d'apprentissage des activités de la forme en cours collectifs.	
CQP animateur de loisirs sportifs	38 820	Niveau 4	Encadrement par la découverte et l'animation des activités gymniques d'entretien et d'expression : techniques cardio, renforcement musculaire, techniques douces, activités d'expression.	Sans recours à des appareils de musculation. À l'exclusion des cours individuels.

Alpinisme – environnement spécifique				
DE – Alpinisme-guide de haute montagne et activités assimilées	38 574	Niveau 6	<p>Conduite et accompagnement de personnes dans des excursions ou des ascensions de montagne en rocher, neige, glace et terrain mixte.</p> <p>Enseignement des techniques d'alpinisme, d'escalade et de ski de randonnée, ski alpinisme et ski hors-pistes.</p> <p>Entraînement aux pratiques de compétition dans les disciplines précitées.</p> <p>Conduite et accompagnement de personnes dans des excursions de ski de randonnée, ski alpinisme et en ski hors-pistes.</p>	<p>Autorisation d'exercer pour une durée de six ans, renouvelée à l'issue d'une formation de mise à niveau.</p>
Ski – environnement spécifique				
DE – Moniteur national de ski alpin et ses activités dérivées	38 415	Niveau 5	<p>Encadrement, animation, enseignement et entraînement du ski alpin et de ses activités dérivées en application de l'ensemble des classes de la progression du ski alpin et de ses activités dérivées définies par la commission de la formation et de l'emploi du conseil supérieur des sports de montagne.</p>	<p>À l'exclusion des zones glaciaires non balisées et des terrains dont la fréquentation fait appel aux techniques de l'alpinisme.</p> <p>Autorisation d'exercer pour une durée de six ans, renouvelée à l'issue d'une formation de mise à niveau.</p>
DE – Diplôme d'État de ski – moniteur national de ski nordique et ses activités dérivées	38 414	Niveau 5	<p>Encadrement, animation, enseignement et entraînement du ski nordique de fond et de ses activités dérivées en application de l'ensemble des classes de la progression du ski nordique de fond et de ses activités dérivées définies par la commission de la formation et de l'emploi du Conseil supérieur des sports de montagne.</p>	<p>Autorisation d'exercer pour une durée de six ans, renouvelée à l'issue d'une formation de mise à niveau.</p>
Activités de randonnée en moyenne montagne				
DE – Alpinisme-accompagnateur en moyenne montagne	38 572	Niveau 5	<p>Encadrement, conduite, animation, enseignement, entraînement en randonnée pédestre et activités assimilées en moyenne montagne ainsi qu'en terrain enneigé sur des reliefs vallonnés excluant tout accident de terrain important.</p>	<p>À l'exclusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> – des groupes constitués de personnes ayant un handicap physique ou sensoriel, une déficience intellectuelle ou un trouble psychique ; – des pratiques compétitives ; – des zones glaciaires et des zones de rochers, canyons, terrains nécessitant pour la progression l'utilisation du matériel ou des techniques de l'alpinisme ;

				<ul style="list-style-type: none"> – de la pratique de toutes les disciplines du ski et activités dérivées, à l'exception de la raquette à neige ; – de l'exercice professionnel dans les régions à climat tropical et équatorial, en périodes de fortes précipitations fixées par l'autorité publique compétente, sur des terrains escarpés et détrempés. <p>Autorisation d'exercer pour une durée de six ans, renouvelée à l'issue d'une formation de mise à niveau.</p>
Diplôme d'État d'alpinisme-accompagnateur en moyenne montagne, option « milieu montagnard tropical et équatorial »	38 572	Niveau 5	Encadrement, conduite, animation, enseignement, entraînement en randonnée pédestre et activités assimilées en moyenne montagne ainsi que dans les régions à climat tropical et équatorial en périodes de fortes précipitations fixées par l'autorité publique compétente, sur des terrains escarpés et détrempés.	<p>À l'exclusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> – des zones glaciaires et des zones de rochers, canyons, terrains nécessitant pour la progression l'utilisation du matériel ou des techniques de l'alpinisme ; – des terrains enneigés. <p>Autorisation d'exercer pour une durée de six ans, renouvelée à l'issue d'une formation de mise à niveau.</p>
Activités physiques ou sportives adaptées				
DEUST « activités physiques et sportives adaptées : déficiences intellectuelles, troubles psychiques »	35 942	Niveau 5	Encadrement des activités physiques ou sportives auprès de personnes souffrant de déficiences intellectuelles et de troubles psychiques. Toute activité physique ou sportive visant l'amélioration de l'intégration sociale.	
DEUST « activités physiques et sportives et inadaptations sociales »	35 953	Niveau 5	Encadrement des activités physiques ou sportives auprès de personnes présentant des inadaptations sociales. Toute activité physique ou sportive visant l'amélioration de l'intégration sociale.	
DEUST « pratique et gestion des activités physiques et sportives et de loisirs pour les publics seniors »	35 954	Niveau 5	Encadrement des activités physiques ou sportives de publics seniors. Toute activité sportive adaptée à la prévention du vieillissement, visant à entretenir et à améliorer la condition physique des publics seniors.	
Licence professionnelle – Santé, vieillissement et activités physiques adaptées (fiche nationale)	35 938	Niveau 6	Encadrement de toute activité physique ou sportive adaptée à la prévention du vieillissement, visant à entretenir et à améliorer la condition physique des publics seniors.	

DE – Masseur-kinésithérapeute	40 025	Niveau 7	Encadrement de la pratique de la gymnastique hygiénique d'entretien ou préventive dans les établissements d'activités physiques et sportives.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « activités physiques et sportives adaptées »	37 194	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « sport adapté »	36 174	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
Aïkido, aikibudo				
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « aikido, aikibudo et disciplines associées »	37 575	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
Athlétisme				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » athlétisme (course-saut-lancer), discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement de l'athlétisme (course-saut-lancer) à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » athlétisme (course-saut-lancer), discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement de l'athlétisme (course-saut-lancer).	À l'exclusion des pratiques compétitives.
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « athlétisme et disciplines associées »	39 659	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DESJEPS – Spécialité performance sportive mention athlétisme et disciplines associées	40 213	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	

DESJEPS – Spécialité performance sportive mention athlétisme et disciplines associées	40 213	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
CQP animateur d'athlétisme	41 139	Niveau 4	Encadrement d'activités de découverte, d'initiation et d'entretien en athlétisme dont la marche nordique.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
Attelages canins				
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « attelages canins »	40 452	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
Aviron				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » aviron, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement de l'aviron à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » aviron, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement de l'aviron.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « aviron et disciplines associées »	36 957	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation, incluant les premiers niveaux de compétition en aviron et disciplines associées.	
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « aviron et disciplines associées »	36 957	Niveau 4	Encadrement, animation et conduite de cycles d'apprentissage et de séances d'entraînement en aviron et disciplines associées.	

DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « aviron et disciplines associées »	37 693	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « aviron et disciplines associées »	37 692	Niveau 6		
CQP « moniteur d'aviron »	38 283	Niveau 3	Encadrement des activités de l'aviron, sur les eaux intérieures ou maritimes en fonction de l'option du permis plaisance.	Dans la limite de vingt pratiquants.
Badminton				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » badminton, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du badminton à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » dans la discipline badminton discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du badminton.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « badminton »	36 252	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « badminton »	36 251	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
CQP « animateur de badminton »	40 914	Niveau 4		

Baseball, softball, cricket				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » base-ball, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du base-ball à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » base-ball discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du base-ball.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « baseball, softball et cricket »	39 830	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
CQP technicien sportif baseball, softball, baseball	39 633	Niveau 4	Entraînement et encadrement des activités de baseball ou softball ou cricket.	
Basketball				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » basketball, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du basket-ball à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » basketball, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du basketball.	À l'exclusion des pratiques compétitives.

BPUEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « basket-ball »	36 821	Niveau 4	Conduite de séances et de cycles d'initiation, de découverte et d'animation sportive dans les sports collectifs. Conduite d'une séance d'entraînement en basket-ball.	
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « basket-ball »	36 821	Niveau 4	Encadrement, enseignement et animation d'activités de découverte, de loisir et d'initiation. Conduite de cycles d'apprentissage en basket-ball.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « basket-ball »	36 822	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « basket-ball »	36 828	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
Billard				
Bowling				
Boxe				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » boxe anglaise, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement de la boxe anglaise à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » boxe anglaise, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement de la boxe anglaise.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « boxe »	37 107	Niveau 4	Encadrement, initiation et conduite de cycles d'apprentissage en boxe.	

DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « boxe »	37 113	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « boxe »	37 112	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
Canoe-kayak				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » canoë-kayak, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du canoë-kayak à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » canoë-kayak, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du canoë-kayak.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BPJEPS – Spécialité éducateur sportif mention canoë-kayak et disciplines associées	40 045	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation incluant les premiers niveaux de compétition en canoë-kayak en eau calme et en rivière d'eau vive.	Pour tout public en eau calme. En rivière jusqu'en classe III incluse.
DESJEPS – spécialité performance sportive mention canoë-kayak et disciplines associées en eau calme	40 010	Niveau 6	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation incluant les premiers niveaux de compétition en canoë-kayak en eau calme et en rivière d'eau vive.	
CQP moniteur de canoë-kayak et sports de pagaie en eau calme	38 799	Niveau 4		
BPJEPS – Spécialité éducateur sportif mention canoë-kayak et disciplines associées en eau vive	40 049	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation, en canoë-kayak, eau calme et rivière d'eau vive.	En rivière dans la limite de la classe III incluse.

BRUEPS – Spécialité éducateur sportif mention canoë-kayak et disciplines associées	40 045	Niveau 4	Encadrement, animation et conduite de cycles d'apprentissage en eau vive jusqu'à la classe III incluse et en eau calme et en mer par vent de force 4 beaufort maximum sur le site d'évolution, des activités du canoë-kayak et disciplines associées, sur tout support ou embarcation propulsée à la pagaie ou à la nage.	
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « canoë-kayak et disciplines associées en eau vive »	40 049	Niveau 4	Encadrement, animation et conduite de cycles d'apprentissage en eau calme et en mer des activités du canoë-kayak et disciplines associées, sur tout support ou embarcation propulsée à la pagaie ou à la nage.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « canoë-kayak et disciplines associées en eau calme »	39 929	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « canoë-kayak et disciplines associées en eau calme »	40 010	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	
DEJEPS – Spécialité perfectionnement sportif mention canoë-kayak et disciplines associées en eau calme	39 929	Niveau 5		
CS « canoë-kayak et disciplines associées en mer » associé au : DES JEPS spécialité « performance sportive » mention « canoë-kayak et disciplines associées en eau calme ».	40 010	Niveau 6	Encadrement du kayak de mer et des disciplines associées et entraînement des pratiquants.	
CQP moniteur de canoë-kayak et sports de pagaie en eau calme	38 799	Niveau 4	Encadrement du canoë-kayak en eau calme et en eau vive, sur tout support ou embarcation propulsée à la pagaie dans les conditions techniques et de sécurité définies aux articles A. 322-42 et suivants du code du sport.	À l'exclusion du raft. Jusqu'en classe II incluse, avec des passages de classe III non successifs.
CQP accompagnateur de raft et nage en eau vive	37 501	Niveau 3		
Canoë-kayak – environnement spécifique				
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « canoë-kayak et disciplines associées en eau vive »	40 483	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	

BRUEPS – Spécialité éducateur sportif mention canoë-kayak et disciplines associées en eau vive	40 049	Niveau 4	Encadrement des activités de canyoning dans les canyons cotés jusqu'à V1, A5 et E II inclus.	En eau vive jusqu'en classe III incluse.
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « canyoning »	38 840	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	Autorisation d'exercer pour une durée de six ans, renouvelée à l'issue d'une formation de mise à niveau.
Cerf-volant				
BRUEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « ski nautique-wakeboard, disciplines associées et tous supports de glisse tractés »	37 477	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation incluant les premiers niveaux de compétition en glisse aérotractée.	Activités de cerf-volant, de cerf-volant de traction terrestre, de cerf-volant de traction nautique ou de planche nautique dite « kitesurf » pour tout public et sur tout lieu nautique ou terrestre de pratique de l'activité.
BRUEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « ski nautique-wakeboard, disciplines associées et tous supports de glisse tractés »	37 477	Niveau 4	Encadrement, animation et enseignement des activités de découverte et d'initiation du cerf-volant.	
DEJEPS – Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » mention « voile »	39 285	Niveau 5	Découverte, animation et initiation en cerf-volant.	
DESJEPS – Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive » mention « voile »	39 287	Niveau 6	Découverte, animation et initiation en cerf-volant.	
Char à voile				
BRUEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « char à voile »	36 956	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation en char à voile : char à voile en pratique assise et allongée, en pratique debout, en pratique tractée, pour tout lieu de pratique de l'activité aménagé et ouvert.	
CQP Initiateur char à voile	38 630	Niveau 3	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation en char à voile, sur des parcours école aménagés.	À l'exception des activités tractées.

BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « char à voile »	36 956	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation en char à voile : char à voile en pratique assise et allongée, en pratique debout, en pratique tractée, sur tout lieu de pratique de l'activité aménagé et ouvert.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « char à voile »	36 974	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « char à voile »	36 959	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	
Course d'orientation				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » course d'orientation, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement de la course d'orientation à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » course d'orientation, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement de la course d'orientation.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
CQP animateur de loisirs sportifs	38 820	Niveau 4	Animation et initiation des activités de course d'orientation.	
Cyclisme				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » BMX, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du BMX à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel	

Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » BMX, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du BMX.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » cyclisme sur piste, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du cyclisme sur piste à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » cyclisme sur piste, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du cyclisme sur piste.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » cyclisme sur route, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du cyclisme sur route à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » cyclisme sur route, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du cyclisme sur route.	À l'exclusion des pratiques compétitives.

Licence mention « STAPS : entraînement sportif » VTT, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du VTT à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » VTT, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du VTT.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
DEJEPS – Spécialité perfectionnement sportif mention activités du cyclisme	40 036	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « VTT »	40 036	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « cyclisme »	40 212	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	
CQP « animateur mobilité à vélo »	40 916	Niveau 3		
Deltaplane – environnement spécifique				
DEJEPS – DE – Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » mention « vol libre »	37 193	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	Autorisation d'exercer pour une durée de six ans, renouvelée à l'issue d'une formation de mise à niveau.

DESJEPS – Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive » mention « vol libre »	38 839	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	Autorisation d'exercer pour une durée de six ans, renouvelée à l'issue d'une formation de mise à niveau.
Équitation				
BPJEPS – Spécialité éducateur sportif mention équitation	40 034	Niveau 4	Animation et enseignement des activités équestres.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « sports équestres »	39 573	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « polo »	40 211	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « équitation »	39 572	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
Animateur d'équitation	37 414	Niveau 3	Encadrement, découverte et initiation des activités équestres.	Sous l'autorité d'un titulaire d'une certification de niveau 4 ou supérieur dans le domaine des activités équestres.
Accompagnateur de tourisme équestre	41 108	Niveau 3		
CQP « enseignant animateur d'équitation »	37 148	Niveau 4	Conduite de séances d'initiation aux pratiques équestres.	
Escalade				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » escalade, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement de l'escalade à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	

Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » escalade, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement de l'escalade.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « escalade »	38 890	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'escalade.	À l'exclusion : – des sites naturels situés à une altitude égale ou supérieure à 1500 m ; – de la via ferrata ; – de l'escalade pratiquée sur les sites sportifs au-delà du premier relais et terrains d'aventure.
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « escalade »	39 827	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'escalade.	À l'exclusion :
CQP animateur d'escalade sur structure artificielle	40 397	Niveau 3		
Moniteur d'escalade sur structure artificielle	40 409	Niveau 4		
Escalade – environnement spécifique				
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « escalade en milieux naturels »	38 891	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'escalade pratiquée en environnement spécifique et hors environnement spécifique.	À l'exclusion des sites naturels situés à une altitude égale ou supérieure à 1 500 m. Autorisation d'exercer pour une durée de six ans, renouvelée à l'issue d'une formation de mise à niveau.
DE – Alpinisme-guide de haute montagne et activités assimilées	38 574	Niveau 6	Enseignement et entraînement de l'escalade pratiquée en environnement spécifique et hors environnement spécifique.	Autorisation d'exercer pour une durée de six ans, renouvelée à l'issue d'une formation de mise à niveau.

Escrime				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » escrime, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement de l'escrime à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » escrime, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement de l'escrime.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BPJEPS – Spécialité éducateur sportif mention escrime pour tous	40 479	Niveau 4	Encadrement, initiation et conduite de cycles d'apprentissage dans les deux armes de l'option.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « escrime »	40 079	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « escrime »	40 453	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	
Football				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » football, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du football à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	

Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » football, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du football.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BPJEPS – Spécialité éducateur sportif mention activités de basket-ball	40 423	Niveau 4	Conduite de séances et de cycles d'initiation, de découverte et d'animation sportive dans les sports collectifs. Conduite d'une séance d'entraînement en basket-ball.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « football »	35 904	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	
Entraîneur formateur de football,	40 371	Niveau 6	Encadrement et entraînement en football dans une structure de préformation ou de formation.	
Entraîneur professionnel de football	40 395	Niveau 6	Encadrement et entraînement en football, dans un club professionnel.	
CAP métiers du football	38 877	Niveau 3		
Moniteur de football	38 292	Niveau 4		
Entraîneur de football	37 758	Niveau 5	Entraînement en football	
Football américain – flag				
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « football américain »	40 429	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
Glisse aérotractée – environnement spécifique				
BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « ski nautique-wakeboard, disciplines associées et tous supports de glisse tractés »	37 477	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation incluant les premiers niveaux de compétition en glisse aérotractée.	Activités de cerf-volant, de cerf-volant de traction terrestre, de cerf-volant de traction nautique ou de planche nautique dite « kitesurf », pour tout public et sur tout lieu nautique ou terrestre de pratique de l'activité.

BRUEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « ski nautique-wakeboard, disciplines associées et tous supports de glisse tractés »	37 477	Niveau 4	Encadrement, animation et enseignement :	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « glisses aérotractées nautiques »	39 928	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
Golf				
BP JEPS spécialité « éducateur sportif » mention « golf »	37 109	Niveau 4	Encadrement, initiation et conduite de cycle d'apprentissage en golf.	
DE JEPS spécialité « perfectionnement sportif » mention « golf »	37 470	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS spécialité « performance sportive » mention « golf »	37 472	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
Grimpe d'arbres				
CQP « éducateur grimpe d'arbres »	40 927	Niveau 4		
Gymnastique				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » dans l'une des options de la gymnastique : gymnastique masculine, gymnastique féminine, gymnastique rythmique, trampoline, tumbling, aéro-bic, mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement de l'option concernée : gymnastique masculine, gymnastique féminine, gymnastique rythmique, trampoline, tumbling ou aéro-bic, à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	

Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » dans l'une des options de la gymnastique : gymnastique masculine, gymnastique féminine, gymnastique rythmique, trampoline, tumbling ou aérobic.	35 947	Niveau 6	Enseignement de l'option concernée : gymnastique masculine, gymnastique féminine, gymnastique rythmique, trampoline, tumbling ou aérobic.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « activités gymniques »	37 190	Niveau 4	Encadrement des activités de découverte, d'animation et conduite de cycles d'apprentissage des activités gymniques. Entraînement des activités gymniques acrobatiques.	
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « activités gymniques »	37 190	Niveau 4	Encadrement des activités de découverte, d'animation et conduite de cycles d'apprentissage des activités gymniques. Entraînement de la gymnastique rythmique.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « disciplines gymniques »	37 571	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DESJEPS – Spécialité performance sportive mention disciplines gymniques acrobatiques	39 831	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DESJEPS – Spécialité performance sportive mention disciplines gymniques acrobatiques	39 831	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DESJEPS – Spécialité performance sportive mention disciplines gymniques d'expression	39 829	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DESJEPS – Spécialité performance sportive mention disciplines gymniques acrobatiques	39 831	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DESJEPS – Spécialité performance sportive mention disciplines gymniques d'expression	39 829	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	

DESJEPS – Spécialité performance sportive mention disciplines gymniques acrobatiques	39 831	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DESJEPS – Spécialité performance sportive mention disciplines gymniques acrobatiques	39 831	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
CQP « animateur des activités gymniques » mention « activités gymniques acrobatiques », délivré jusqu'au 24 octobre 2025.	37 018	Niveau 3	Encadrement, par la découverte et l'initiation, des activités gymniques acrobatiques : – activités gymniques au sol, aux agrès ou sur supports élastiques (piste gonflable, fast track, mini-trampoline, trampoline) ; – activités gymniques acrobatiques de groupe.	
CQP « animateur des activités gymniques » mention « activités d'éveil gymnique pour la petite enfance », délivré jusqu'au 24 octobre 2025.	37 018	Niveau 3	Encadrement, par la découverte et l'initiation, des activités d'éveil gymnique pour la petite enfance : – activités gymniques sous forme de parcours de motricité ; – activités gymniques d'expression avec ou sans engins ;	
CQP « animateur des activités gymniques » mention « activités gymniques d'expression », délivré jusqu'au 24 octobre 2025.	37 018	Niveau 3	Encadrement, par la découverte et l'initiation des activités gymniques d'expression : – activités gymniques dansées de groupe avec ou sans engins en gymnastique rythmique ; – activités gymniques cardio-vasculaires en gymnastique aérobic.	
CQP « technicien des secteurs acrobatique, rythmique et d'expression »	40 596	Niveau 4		
Haltérophilie musculation force athlétique culturisme				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » haltérophilie, musculation et force athlétique, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement de l'haltérophilie, musculation et de la force athlétique à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	

Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » haltérophilie, musculation et force athlétique, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement de l'haltérophilie, musculation et de la force athlétique.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « activités de la forme »	37 106	Niveau 4	Découverte d'activités de loisir et d'animation des activités de la forme. Encadrement, initiation et conduite de cycles d'apprentissage en musculation, en cardio training et en haltérophilie.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « handisport »	37 364	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DEJEPS – Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » mention « haltérophilie, musculation et force athlétique »	37 114	Niveau 5		
CQP instructeur de fitness	40 595	Niveau 3		
Handball				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » handball, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du handball à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » handball, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du handball.	À l'exclusion des pratiques compétitives.

DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « handball »	38 889	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « handball »	38 888	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	
Éducateur de handball	38 917	Niveau 4	Encadrement, conception et conduite de séances d'animation, de cycles d'initiation, d'apprentissage et d'entraînement de joueurs et d'équipes de handball.	
Entraîneur de handball	39 769	Niveau 5	Encadrement, enseignement, entraînement en handball.	
Entraîneur de handball du secteur professionnel	38 918	Niveau 6	Encadrement, enseignement et entraînement en handball d'une équipe professionnelle ou auprès d'une sélection nationale.	
Handisport				
DEJEPS – Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » mention « handisport »	37 364	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	
Hockey				
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « hockey »	40 451	Niveau 4	Encadrement, initiation et conduite de cycle d'apprentissage et de séances d'entraînement en hockey.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « hockey »	37 479	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « hockey »	39 828	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	
Hockey sur glace				
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « hockey sur glace »	36 250	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	

DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « hockey sur glace »	36 039	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	
Judo-jujitsu				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » judo, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du judo à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » judo, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du judo.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « judo jujitsu »	36 820	Niveau 4	Encadrement, initiation, préparation aux grades du 1 ^{er} au 4 ^e dan et conduite de cycles d'apprentissage en judo-jujitsu.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « judo jujitsu »	36 825	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « judo jujitsu »	36 829	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	
Karaté				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » karaté, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du karaté à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	

Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » karaté, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du karaté.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BPJEPS – Spécialité éducateur sportif mention karaté, disciplines associées et arts martiaux chinois	40 527	Niveau 4	Encadrement, animation initiation et préparation aux grades du 1 ^{er} au 4 ^e dan. Conduite de cycles d'apprentissage en karaté, wushu et disciplines associées.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « karaté et disciplines associées »	39 834	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « karaté et disciplines associées »	40 430	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	
CQP Moniteur d'arts martiaux	39 116	Niveau 3		
Moniteur professionnel de karaté, wushu et disciplines associées délivré jusqu'au 30 avril 2028	40 597	Niveau 3	Conduite de séances d'initiation et d'apprentissage, de préparation à la compétition ou de passe de grade dans le domaine du karaté, du wushu et des disciplines associées.	Préparation de la compétition jusqu'au niveau régional Préparation au passage de grade 1 ^o dan, duan ou dang délivré par la CSDGE karaté, wushu et disciplines associées
Kendo				
Longe-cote				
BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « char à voile »	36 956	Niveau 4		
BP JEPS spécialité « éducateur sportif » mention « motonautisme et disciplines associées »	37 935	Niveau 4		

BPJEPS – Spécialité éducateur sportif mention voile	40 425	Niveau 4		
BP JEPS spécialité « éducateur sportif » mention « voile »	40 425	Niveau 4		
BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « ski nautique-wakeboard, disciplines associées et tous supports de glisse tractés »	37 477	Niveau 4		
BP JEPS spécialité « éducateur sportif » mention « ski nautique-wakeboard, disciplines associées et tous supports de glisse tractés » délivré jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	37 477	Niveau 4	Encadrement du long-côte.	
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « canoë-kayak et disciplines associées en mer »	40 049	Niveau 4		
BPJEPS – Spécialité éducateur sportif mention canoë-kayak et disciplines associées	40 045	Niveau 4		
BP JEPS spécialité « éducateur sportif » mention « aviron et disciplines associées »	36 957	Niveau 4		
BP JEPS spécialité « éducateur sportif » mention « plongée subaquatique »	38 063	Niveau 4	Encadrement du long-côte.	
DE JEPS spécialité « perfectionnement sportif » mention « activités de plongée subaquatique » délivré jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	38 065	Niveau 5		
DE JEPS spécialité « perfectionnement sportif » mention « canoë-kayak et disciplines associées en eau calme » délivré jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	39 929	Niveau 5		
DE JEPS spécialité « perfectionnement sportif » mention « canoë-kayak et disciplines associées en eau vive ».	40 483	Niveau 5		

DE JEPS spécialité « perfectionnement sportif » mention « triathlon et disciplines enchaînées »	36 830	Niveau 5	
DE JEPS spécialité « perfectionnement sportif » mention « char à voile » délivré jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	36 974	Niveau 5	
DE JEPS spécialité « perfectionnement sportif » mention « aviron et disciplines associées » délivré jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	37 693	Niveau 5	
DE JEPS spécialité « perfectionnement sportif » mention « glisses aéronautiques nautiques » délivré jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	39 928	Niveau 5	
DE JEPS spécialité « perfectionnement sportif » mention « surf et disciplines associées » délivré jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	37 478	Niveau 5	
DE JEPS spécialité « perfectionnement sportif » mention « natation course » délivré jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	40 035	Niveau 5	
DE JEPS spécialité « perfectionnement sportif » mention « natation et disciplines associées »	40 035	Niveau 5	
DE JEPS spécialité « perfectionnement sportif » mention « voile » délivré jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	39 285	Niveau 5	
DES JEPS spécialité « performance sportive » mention « plongée subaquatique »	40 427	Niveau 6	
DES JEPS spécialité « performance sportive » mention « canoë-kayak et disciplines associées en eau calme » délivré jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	40 010	Niveau 6	
DES JEPS spécialité « performance sportive » mention « char à voile » délivré jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	36 959	Niveau 6	

DES JEPS spécialité « performance sportive » mention « aviron et disciplines associées » délivré jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	37 692	Niveau 6		
DESJEPS – Spécialité performance sportive mention natation et disciplines associées	40 426	Niveau 6		
DES JEPS spécialité « performance sportive » mention « voile » délivré jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	39 287	Niveau 6		
Lutte				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » lutte, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement de la lutte à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » lutte, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement de la lutte.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BP JEPS spécialité « éducateur sportif » mention « lutte et disciplines associées »	37387	Niveau 4		
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « lutte et disciplines associées »	39 286	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « lutte et disciplines associées »	39 288	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	

Motocyclisme				
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « motocyclisme »	37 388	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « motocyclisme »	40 431	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
CQP « initiateur en motocyclisme »	37 503	Sans niveau spécifique	Encadrement du motocyclisme à des fins de découverte et d'initiation, jusqu'à la maîtrise complète d'un véhicule terrestre motorisé à guidon (moto ou quad).	À l'exclusion des voies ouvertes à la circulation publique. À l'exclusion des pratiques compétitives.
Motonautisme				
BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « motonautisme et disciplines associées »	37 935	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation en motonautisme.	Activités de jet, bateau à moteur, engins tractés pour tout public et sur tout lieu de pratique de l'activité. Pratique d'engins flottants tractés sur l'eau (bouées, ski, bus, fly fish...) pour tout public et sur tout lieu de pratique de l'activité.
BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « ski nautique-wakeboard, disciplines associées et tous supports de glisse tractés »	37 477	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation, en engins tractés.	
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « motonautisme et disciplines associées »	37 935	Niveau 4	Encadrement et animation en motonautisme et disciplines associées des activités de véhicules nautiques à moteur à bras et à selle ; d'engins tractés et d'engins à sustentation hydropropulsés ; de bateau à moteur en initiation et découverte.	
Natation				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » natation, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement de la natation à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	À l'exclusion de la surveillance des lieux de pratique.

Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » natation, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement de la natation.	À l'exclusion : des pratiques compétitives ; de la surveillance des lieux de pratique.
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « activités aquatiques et de la natation »	36 248	Niveau 4	Enseignement et animation d'activités aquatiques d'éveil, de découverte et de loisirs aquatiques. Apprentissage et enseignement des différentes nages. Surveillance et sauvetage en milieu aquatique.	Sous réserve de la présentation du certificat d'aptitude à l'exercice de la profession de maître-nageur sauveteur en cours de validité.
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « natation et disciplines associées »	40 035	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	À l'exclusion de la surveillance des lieux de pratique.
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « natation et disciplines associées »	40 426	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	À l'exclusion de la surveillance des lieux de pratique.
DESJEPS – Spécialité performance sportive mention natation et disciplines associées	40 426	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	À l'exclusion de la surveillance des lieux de pratique.
Moniteur sportif de natation	39 098	Niveau 4	Encadrement de séances d'apprentissage de la natation et de séances d'entraînement en natation.	À l'exclusion de la surveillance des lieux de pratique.
Parachutisme – environnement spécifique				
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « parachutisme »	35 901	Niveau 4	Encadrement de la méthode traditionnelle.	
BPJEPS – Spécialité éducateur sportif mention activités du parachutisme	40 031	Niveau 4	Encadrement de la progression accompagnée en chute.	
DE JEPS, « spécialité perfectionnement sportif » mention « activités du parachutisme »	37 192	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	

Parachutisme ascensionnel nautique				
BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention parachutisme.	35 901	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation, incluant les premiers niveaux de compétition en parachutisme ascensionnel nautique.	Avec des voilures hémisphériques à tuyères, dans tous les modes de pratique, pour tout public et sur tout lieu de pratique de l'activité.
CQP « moniteur de parachutisme ascensionnel nautique », du 24 avril 2023 au 24 avril 2026.	37 518	Niveau 4	Conduite de séance de découverte et d'initiation au parachutisme ascensionnel nautique	
Parapente – environnement spécifique				
DEJEPS – DE – Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » mention « vol libre »	37 193	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	Autorisation d'exercer pour une durée de six ans, renouvelée à l'issue d'une formation de mise à niveau. À l'exception de l'enseignement du parapente en milieu aménagé au-dessus de l'eau.
DESJEPS – Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive » mention « vol libre » jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	38 839	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	À l'exception de l'enseignement du parapente en milieu aménagé au-dessus de l'eau. Autorisation d'exercer pour une durée de six ans, renouvelée à l'issue d'une formation de mise à niveau
DE JEPS spécialité « perfectionnement sportif » mention « vol libre »	37 193	Niveau 5	Enseignement du parapente en milieu aménagé au-dessus de l'eau.	
DESJEPS – Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive » mention « vol libre »	38 839	Niveau 6	Enseignement du parapente en milieu aménagé au-dessus de l'eau.	
CQP moniteur de parachutisme ascensionnel nautique	37 518	Niveau 3		
Pêche				
BP JEPS spécialité « éducateur sportif » mention « pêche de loisirs »	37 110	Niveau 4	Encadrement, animation et initiation d'activités de pêche de loisirs et sportive en eau douce et depuis le bord sur le littoral. Découverte, initiation, animation et conduite de cycles d'apprentissage en pêche de loisir en milieu maritime.	

Pelote basque				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » pelote basque, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement de la pelote basque à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » pelote basque, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement de la pelote basque.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
Pentathlon moderne				
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « pentathlon moderne »	40 432	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	
Pétanque				
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « pétanque »	39 833	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
Planeur ultra léger motorisé				
DEJEPS – DE – Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » mention « vol libre »	37 193	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	

Plongée subaquatique – environnement spécifique				
BP JEPS spécialité « éducateur sportif » mention « plongée subaquatique »	38 063	Niveau 4	Enseignement et encadrement d'activités de découverte et d'apprentissage de la plongée subaquatique en scaphandre, Encadrement de la randonnée subaquatique.	Pour la plongée subaquatique en scaphandre : – sous la responsabilité d'un directeur de plongée, à l'exclusion du plongeur niveau 5, du DPE et du moniteur 2 étoiles CMAS, sauf dans le cas où la plongée se déroule dans une piscine ou une fosse de plongée dont la profondeur n'excède pas 6 mètres ; – dans la limite de 20 mètres pour l'enseignement ; – dans la limite de 40 mètres pour l'encadrement de la plongée en exploration. Autorisation d'exercer pour une durée de cinq ans, renouvelée à l'issue d'une formation de mise à niveau.
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « activités de plongée subaquatique »	38 065	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	Dans la limite de 40 mètres pour l'encadrement de l'enseignement et de l'exploration. Autorisation d'exercer pour une durée de cinq ans, renouvelée à l'issue d'une formation de mise à niveau.
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « plongée subaquatique »	40 427	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	Autorisation d'exercer pour une durée de cinq ans, renouvelée à l'issue d'une formation de mise à niveau.
Rugby à XIII				
UCC « rugby à XIII » associée au BP JEPS spécialité « activités physiques pour tous ».	37 191	Niveau 4	Conduite de cycles d'apprentissage en rugby à XIII.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « rugby XIII »	35 906	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
Rugby				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » rugby, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du rugby à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel	

Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » rugby, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du rugby	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BP – BP-brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « rugby à XV »	36 249	Niveau 4		
BP – BP-brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « rugby à XV »	36 249	Niveau 4	Conduite de séances et de cycles d'initiation, de découverte et d'animation sportive en sports collectifs. Conduite d'une séance d'entraînement en rugby.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « rugby à XV »	36 831	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « rugby à XV »	36 960	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	
CQP « technicien sportif de rugby à XV »	39 118	Niveau 4	Encadrement de séances d'entraînement en rugby à XV.	Pour des publics de moins de 15 ans.
Savate, boxe française				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » boxe française, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement de la boxe française à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	

Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » boxe française, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement de la boxe française.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « activités de la savate et disciplines associées »	40 050	Niveau 4	Encadrement des activités de découverte et d'initiation des activités de la savate. Encadrement, initiation et conduite de cycles d'apprentissage en savate, boxe française.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « savate boxe française »	39 661	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « savate boxe française »	39 661	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	
Ski nautique				
BP JEPS -spécialité « éducateur sportif » mention « ski nautique-wakeboard, disciplines associées et tous supports de glisse tractés »	37 477	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation incluant les premiers niveaux de compétition en ski nautique et disciplines associées.	Activités du ski nautique et des disciplines associées (télési nautique, wakeboard, nu-pied et courses) pour tout public et sur tout lieu de pratique de l'activité.
BP JEPS, spécialité « activités nautiques » mention plurivalente « ski nautique d'initiation et de découverte », délivré jusqu'au 31 décembre 2022.	37 477	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation en ski nautique.	Activités du ski nautique (bi-ski, wakeboard) pour tout public et sur tout lieu de pratique de l'activité.
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « ski nautique-wakeboard, disciplines associées et tous supports de glisse », option « traction bateau »	37 477	Niveau 4	Encadrement, enseignement et animation du ski nautique-wakeboard, des disciplines associées et de tous supports de glisse tractés dans l'option.	
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « ski nautique-wakeboard, disciplines associées et tous supports de glisse », option « traction câble »	37 477	Niveau 4	Encadrement, enseignement et animation du ski nautique-wakeboard, des disciplines associées et de tous supports de glisse tractés dans l'option.	

DESJEPS – Diplôme d'État supérieur de la jeunesse de l'éducation populaire et du sport, spécialité « performance sportive » mention « ski nautique wakeboard et disciplines associées »	36 832	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	
CQP « accompagnateur en téléski nautique »	37 039	Niveau 3	Conduite d'activités de découverte en téléski nautique sur différents supports de glisse.	
CQP « animateur ski nautique, wakeboard et engins tractés »	38 264	Niveau 3	Conduite de séances de découverte, d'animation et d'initiation en ski nautique, wakeboard, engins tractés dans le mode de traction « bateau ».	
Spéléologie – environnement spécifique				
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « spéléologie »	37 224	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	Autorisation d'exercer pour une durée de six ans, renouvelée à l'issue d'une formation de mise à niveau.
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « spéléologie »	37 365	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	Autorisation d'exercer pour une durée de six ans, renouvelée à l'issue d'une formation de mise à niveau.
Sport automobile				
BP JEPS, spécialité « sport automobile » mention « circuit »	35 902	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de loisir, d'initiation, de découverte et de préparation à la compétition en circuit	
BP JEPS, spécialité « sport automobile » mention « karting »	35 902	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de loisir, d'initiation, de découverte et de préparation à la compétition en karting.	
BP JEPS, spécialité « sport automobile » mention « perfectionnement du pilotage »	35 902	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de loisir, d'initiation, de découverte et de préparation à la compétition en perfectionnement du pilotage.	
BP JEPS, spécialité « sport automobile » mention « rallye », délivré jusqu'au 31 décembre 2022.	35 902	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de loisir, d'initiation, de découverte et de préparation à la compétition en rallye	
BP JEPS, spécialité « sport automobile » mention « tout terrain »	35 902	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de loisir, d'initiation, de découverte et de préparation à la compétition en tout terrain	
UCC « conduite sur glace » associée au BP JEPS spécialité « sport automobile ».	35 902	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de loisir, d'initiation, de découverte et de préparation à la compétition en conduite sur glace	

DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « sport automobile »	36 786	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
Sports boules				
Sports de contact				
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « sport de contact et disciplines associées »	37 108	Niveau 4	Encadrement, initiation et conduite de cycles d'apprentissage en sports de contact et disciplines associées.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « sports de contact »	36 041	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « sports de contact »	36 041	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « kick boxing »	36 041	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « boxe »	37 112	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DESJEPS – Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive » mention « sports de contact »	36 040	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
Sports de glace				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » patinage artistique, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du patinage artistique à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	

Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » patinage artistique, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du patinage artistique.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « sports de glace » option « disciplines d'expression sur glace »	37 111	Niveau 4	Encadrement en sécurité d'activités de loisir et de découverte des sports de glace. Conduite de cycles d'apprentissage dans les disciplines d'expression sur glace.	
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « sports de glace » option « disciplines de vitesse sur glace »	37 111	Niveau 4	Encadrement en sécurité d'activités de loisir et de découverte des sports de glace. Conduite de cycles d'apprentissage dans les disciplines d'expression sur glace.	
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « sports de glace » option « disciplines de descente sur glace »	37 111	Niveau 4	Encadrement en sécurité d'activités de loisir et de découverte des sports de glace. Conduite de cycles d'apprentissage dans les disciplines d'expression sur glace.	
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « sports de glace » option « disciplines d'adresse sur glace »	37 111	Niveau 4	Encadrement en sécurité d'activités de loisir et de découverte des sports de glace. Conduite de cycles d'apprentissage dans les disciplines d'expression sur glace.	
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « sport de glace »	36 824	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DEJEPS – Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » mention « sports de glace »	36 824	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « patinage » ou « disciplines d'expression sur glace »	37 471	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DESJEPS – Diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « performance sportive » mention « disciplines d'expression sur glace »	37 471	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	

Sports à roulettes				
DEJEPS – spécialité « perfectionnement sportif » mention « sports à roulettes » jusqu'au 8 juillet 2029	39 415	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « sports à roulettes », jusqu'au 8 juillet 2029	39 572	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	
CQP « moniteur de sports à roulettes »	37 996	Niveau 3	Encadrement du skateboard dans des espaces dédiés : gymnase, plateau sportif, piste de roller et skate-park.	Dans la limite de vingt pratiquants.
CQP Moniteur de roller	37 517	Niveau 3		
Squash				
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « squash »	39 832	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
CQP « moniteur de squash »	38 284	Niveau 3	Encadrement des activités de squash.	
Stand up paddle				
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « surf »	36 973	Niveau 4	Encadrement et animation du stand up paddle (SUP).	
BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « surf et disciplines associées »	36 973	Niveau 4	Encadrement et animation du stand up paddle (SUP).	
BPJEPS – Spécialité éducateur sportif mention canoë-kayak et disciplines associées	40 045	Niveau 4		
BPJEPS – Spécialité éducateur sportif mention canoë-kayak et disciplines associées en eau vive	40 049	Niveau 4		
BPJEPS – Spécialité Educateur sportif mention Canoë-kayak et disciplines associées	40 045	Niveau 4		
BPJEPS – Spécialité éducateur sportif mention voile	40 425	Niveau 4		

BRJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « ski nautique-wakeboard, disciplines associées et tous supports de glisse tractés »	37 477	Niveau 4		
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « surf et disciplines associées »	37 478	Niveau 5		
DE JEPS, « perfectionnement sportif » mention « voile »	39 285	Niveau 5		
DE JEPS, « perfectionnement sportif » mention « canoë-kayak et disciplines associées en eau calme »	39 929	Niveau 5		
DE JEPS, « perfectionnement sportif » mention « canoë-kayak et disciplines associées en eau vive »	40 483	Niveau 5		
DE JEPS, « perfectionnement sportif » mention « glisses aéotractées nautiques »	39 928	Niveau 5		À l'exclusion des activités dérivées du surf de mer.
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « voile »	39 287	Niveau 6		À l'exclusion des activités dérivées du surf de mer.
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « canoë-kayak et disciplines associées en eau calme »	40 010	Niveau 6		
CQP « initiateur voile »	38 800	Niveau 3	Animation et initiation de la voile. Encadrement et animation du stand up paddle (SUP).	Sous l'autorité d'un titulaire
Surf – environnement spécifique				
BRJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « surf et disciplines associées »	36 973	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation incluant les premiers niveaux de compétition.	Activités de surf (shortboard, longboard, bodyboard, bodysurf, kneeboard, skimboard) pour tout public et sur tout lieu de pratique de l'activité.
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « surf et disciplines associées »	36 973	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation, conduite de cycles d'apprentissage en surf et disciplines associées dont le stand up paddle.	

DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « surf et disciplines associées »	37 478	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
Taekwondo				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » taekwondo, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du taekwondo à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » taekwondo, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du taekwondo jusqu'au 1 ^{er} niveau de grade, dan ou équivalent pour les disciplines sans compétition.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « taekwondo et disciplines associées », délivré jusqu'au 1 ^{er} octobre 2026.	35 903	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « taekwondo et disciplines associées »	35 905	Niveau 6		
Tennis				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » tennis, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du tennis à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	

Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » tennis, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du tennis.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « tennis »	37 480	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « tennis »	37 481	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de performance sportive de l'activité visée par la mention considérée.	
Moniteur de padel	40 260	Niveau 4		
CQP « éducateur de tennis »	38 275	Niveau 3	Initiation au tennis en cours collectifs.	À l'exclusion de l'entraînement.
Tennis de table				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » tennis de table, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du tennis de table à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » tennis de table, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du tennis de table.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « tennis de table »	36 958	Niveau 4	Encadrement, animation et conduite de cycles d'apprentissage et de séances d'entraînement en tennis de table.	

DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « tennis de table »	37 576	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « tennis de table »	37 577	Niveau 6		
CQP Animateur de tennis de table	38 243	Niveau 3	Encadrement et initiation de séances collectives de tennis de table.	
Tir à l'arc				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » tir à l'arc, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du tir à l'arc à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » tir à l'arc, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du tir à l'arc.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
DEJEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « tir à l'arc »	40 210	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
CQP « animateur de tir à l'arc »	38 629	Niveau 3	Encadrement des activités d'animation de tir à l'arc.	Dans la limite de 12 pratiquants par groupe, pour le tir sur terrain plat. Dans la limite de 6 pratiquants par groupe pour le tir en par-cours.
Tir sportif				
DEJEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « tir sportif »	38 064	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	

DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « tir sportif »	40 428	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	Pour l'activité découverte : dans la limite de 6 pratiquants sur le même pas de tir. Pour l'activité d'initiation : dans la limite de 10 pratiquants sur le même pas de tir
CQP « moniteur de tir sportif »	37 514	Niveau 3	Encadrement du tir sportif à des fins de découverte et d'initiation.	
Triathlon				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » triathlon, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 946	Niveau 6	Encadrement du triathlon à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel.	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » triathlon, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice, jusqu'au 1 ^{er} janvier 2024.	35 947	Niveau 6	Enseignement du triathlon.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « triathlon et disciplines enchainées »	36 830	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
Voile				
BPJEPS – Spécialité éducateur sportif mention voile	40 425	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation, incluant les premiers niveaux de compétition en voile.	Activités de multicoque, dériveur, croisière (jusqu'à 12 milles nautiques d'un abri) et planche à voile pour tout public et sur tout lieu de pratique de l'activité. Au-delà de 12 milles nautiques d'un abri, possibilité d'encadrer en croisière au sein d'une flottille et sous la responsabilité d'un chef de flottille possédant les diplômes requis.

BPUEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « char à voile »	36 956	Niveau 4	Encadrement et animation d'activités de découverte et d'initiation, incluant les premiers niveaux de compétition en voile.	Activités de multicoque, dériveur, croisière (jusqu'à 12 milles nautiques d'un abri) et planche à voile pour tout public et sur tout lieu de pratique de l'activité. Au-delà de 12 milles nautiques d'un abri, possibilité d'encadrer en croisière au sein d'une flottille et sous la responsabilité d'un chef de flottille possédant les diplômes requis.
BPUEPS – Spécialité éducateur sportif mention voile	40 425	Niveau 4	Encadrement, animation d'activités de découverte et d'initiation de la voile et entraînement sur l'ensemble des supports.	À l'exclusion de l'activité croisière. Dans la limite de 6 milles nautiques d'un abri.
BPUEPS – Spécialité éducateur sportif mention voile	40 425	Niveau 4	Encadrement, animation d'activités de découverte et d'initiation, entraînement en voile croisière.	À l'exclusion des embarcations légères. Dans la limite de 200 milles nautiques d'un abri.
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « voile »	39 285	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « voile »	39 287	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
CQP « initiateur voile »	38 800	Niveau 3	Animation et initiation de la voile.	Sous l'autorité d'un titulaire : – d'une certification professionnelle d'encadrement des activités physiques ou sportives en voile de niveau IV ou supérieur ou d'une certification professionnelle d'encadrement des activités physiques ou sportives de niveau IV minimum et d'un CQP « initiateur voile » . Cette autorité s'exerce sur un nombre maximal de 10 titulaires du CQP et dans la limite de 140 pratiquants. Dans la limite de 60 milles nautiques pour l'activité croisière.

Voile – environnement spécifique				
Vol à moteur				
Vol à voile				
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « voile »	Niveau 6	39 287	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
Vol en soufflerie				
CQP « moniteur de vol à plat en soufflerie » délivré du 16 décembre 2020 au 16 décembre 2025.	Niveau 4	35 158	Encadrement des activités de vol à plat en soufflerie.	Dans la limite d'un pratiquant, dans le cas où les pratiquants ne sont pas autonomes.
Volleyball				
Licence mention « STAPS : entraînement sportif » volley-ball, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice.	Niveau 6	35 946	Encadrement du volley-ball à des fins d'amélioration de la performance ou de développement personnel	
Licence professionnelle mention « animation, gestion et organisation des activités physiques ou sportives » volley-ball, discipline mentionnée à l'annexe descriptive au diplôme visée à l'article D. 123-13 du code de l'éducation ou sur l'attestation délivrée par le président de l'université certificatrice.	Niveau 6	35 947	Enseignement du volley-ball.	À l'exclusion des pratiques compétitives.
BPJEPS – Spécialité éducateur sportif mention activités du volley-ball et disciplines associées	Niveau 4	40 481	Conduite de séances et de cycles d'initiation, de découverte et d'animation sportive en sports collectifs. Conduite en autonomie d'une séance d'entraînement en volley-ball.	
BPJEPS – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité « éducateur sportif » mention « volley-ball et disciplines associées »	Niveau 4	36 823	Conduite de séances et de cycles d'initiation, de découverte et d'animation sportive en sports collectifs. Conduite en autonomie d'une séance d'entraînement en volley-ball.	
BP JEPS, spécialité « éducateur sportif » mention « volley-ball et disciplines associées »	Niveau 4	36 823	Encadrement, initiation et conduite de cycles d'apprentissage en volley-ball et disciplines associées.	

DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « volley-ball »	36 826	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « volley-ball »	36 827	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
Wushu				
DE JEPS, spécialité « perfectionnement sportif » mention « karaté et disciplines associées »	39 834	Niveau 5	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	
DES JEPS, spécialité « performance sportive » mention « karaté et disciplines associées »	40 430	Niveau 6	Enseignement, animation, encadrement ou entraînement dans une perspective de perfectionnement sportif de l'activité visée par la mention considérée.	

Développement des activités			
Chargé de développement d'une structure sportive associative	38 142	Niveau 5	

Les certifications en cours d’instruction à France compétences en vue de leur enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles et à l’annexe II du code du sport sont les suivantes :

Demande 41 628

RNCP en instruction

CQP animateur d’athlétisme

En attente de modification

Demande 40 251

RNCP en instruction

CQP animateur des activités gymniques

Demande 43 570

RNCP en instruction

CQP initiateur en sport à roulettes

Demande 43 792

RNCP en instruction

CQP initiateur et guide de randonnée en motocyclisme

Demande 43 758

RNCP en instruction

CQP moniteur de parachutisme ascensionnel nautique

Demande 43 449

RNCP en instruction

CQP moniteur de tir sportif

Demande 40 389

RNCP en instruction

CQP moniteur de vol à plat en soufflerie

Demande 43 793

RNCP en instruction

CQP technicien sportif de pelote basque

Demande 40 912

RNCP en instruction

Technicien territorial de basketball

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 23 septembre 2025

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Indre)

NOR : ASET2550840M

IDCC : 3248

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

UIMM Indre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au travers de cet accord, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur attachement à un dialogue social pragmatique, au plus proche des collectifs de travail qu'elles représentent. Le contexte économique et les environnements de travail sont soumis à de nombreux aléas, selon une cyclicité qui a tendance à s'accélérer ces dernières années, ce qui nécessite pour les partenaires sociaux de mener une observation de terrain la plus fine possible, afin d'anticiper et de s'adapter aux besoins des salariés et des entreprises.

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.

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 ressortissantes des filières automobile et machinisme confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et structurelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à la préservation des emplois et au développement des compétences professionnelles, qui sont au cœur des enjeux de diversification et de montée en savoir-faire auxquels sont confrontées les entreprises de la métallurgie.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les filières automobile et machinisme agricole a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

La branche de la métallurgie sur le département de l'Indre enregistre 249 entreprises représentant un total d'effectifs de 4 024 salariés (octobre 2024).

Les entreprises de moins de 20 salariés représentent 80 % de l'ensemble des 218 entreprises de notre champ d'intervention sur le département de l'Indre.

Le territoire dispose d'aucune société de plus de 250 salariés pour les secteurs concernés

Région de sous-traitance industrielle, notre territoire est constitué à 92,7 % d'entreprises de moins de 50 salariés et 45 % de l'ensemble des effectifs.

Focus automobile et machinisme agricole de l'Indre

Les entreprises (218) dont les codes NAF sont concernés par le périmètre de cet accord (automobile et machinisme agricole) emploient 3 800 salariés (octobre 2024 – base CCI).

Le bassin d'emploi de Châteauroux concentre 51 % des effectifs concernés.

Pour les codes NAF de 24 à 29 : 122 entreprises, représentent 3 124 salariés.

Pour le code NAF 33 : 68 entreprises, représentent 560 salariés.

Pour le code NAF 43 : 28 entreprises, représentent 116 salariés.

7,3 % des entreprises ont plus de 50 salariés.

55 % des salariés des entreprises sont en emploi dans des entreprises de plus de 50 salariés.

Conjoncture générale

Le climat des affaires industrielles en France reste fragile en 2024, malgré quelques signes ponctuels d'amélioration dans certains secteurs. La production et les carnets de commandes continuent de reculer de manière significative à l'échelle nationale. L'incertitude économique, qui se creuse depuis plusieurs mois, alimente une inquiétude grandissante chez les chefs d'entreprise.

La conjoncture politique, marquée par des tensions internes et des zones de conflits à l'international, ne laisse guère entrevoir une amélioration à court terme. Ainsi, le niveau d'activité s'affaiblit dans la majorité des secteurs clients en France, que ce soit dans la construction mécanique, l'industrie lourde, l'automobile ou le machinisme agricole. Par ailleurs, les exportations du secteur de la mécanique française continuent de baisser, affichant un recul de - 0,7 % depuis le début de l'année. Le recours à l'activité partielle de droit commun s'est intensifié depuis septembre, signe des efforts pour préserver l'emploi dans un contexte économique tendu. De plus, les difficultés de trésorerie se font de plus en plus ressentir, notamment dans un contexte de remboursement accéléré des prêts garantis par l'État (PGE). Ces facteurs conjoints laissent entrevoir une possible vague de dossiers devant les tribunaux de commerce dans les mois à venir.

Marché automobile

Le secteur automobile, déjà confronté à d'importants enjeux de transformation, vit en 2024 une phase de transition intense sous la pression des objectifs de décarbonation fixés par les grands continents. Le pari de l'électrification se heurte à plusieurs défis : l'effet ciseau entre l'hybridation rechargeable et l'hybridation légère, la recherche de carburants de synthèse aux coûts de production élevés, la disparition progressive des motorisations thermiques, ainsi que des

incertitudes persistantes quant à la faisabilité technique de la solution hydrogène. Ces solutions, souvent concurrentes, ont un impact brutal sur les volumes vendus par les donneurs d'ordre.

En octobre 2024, le marché français de l'automobile illustre ces difficultés :

■ Voitures particulières : en baisse de plus de 11 % par rapport à octobre 2023.

■ Véhicules utilitaires légers : chute de 10 %, avec 30 523 immatriculations sur le mois. Depuis le début de l'année, ces segments affichent un recul moyen de 1,62 %, et selon les chiffres de la filière automobile et mobilité PFA, les marques françaises enregistrent des déclinés supérieurs à cette moyenne.

Paradoxalement, malgré d'importants investissements pour accélérer l'électrification, la part des véhicules électriques demeure faible, fragilisant la position des constructeurs. La stratégie de décarbonation de l'Union européenne – qui prévoit notamment l'interdiction de la vente de véhicules thermiques à partir de 2035 et une réduction progressive des émissions – se heurte aux comportements d'achat prudents des consommateurs français et européens, remettant en cause l'évolution espérée du véhicule thermique vers le véhicule électrique.

Face à ces défis, certaines alliances stratégiques, incluant des regroupements avec des constructeurs chinois, pourraient aider à atteindre les objectifs d'émissions pour 2025/2035. Toutefois, ces solutions risquent de ne pas favoriser l'emploi sur le territoire national. Pour les entreprises, la transformation rapide du secteur se traduit par une baisse des volumes, une pression accrue sur les prix, la nécessité de diversifier l'offre et une évolution des compétences requises. Ainsi, les partenaires sociaux s'accordent pour considérer ces baisses de volume comme durables et structurelles, appelant à des initiatives pour encourager la diversification et développer les compétences actuellement déficitaires au sein des entreprises de la filière.

Marché du machinisme agricole

Le secteur industriel des agroéquipements continue de s'enfoncer dans la récession et ne laisse, à ce jour, entrevoir aucun signe de reprise significative. Après une phase de stabilisation relative au printemps, les prises de commandes ont de nouveau décliné dès le troisième trimestre. De janvier à septembre 2024, elles accusent un recul de – 13 % par rapport à la même période de l'année précédente et de – 28 % par rapport à il y a deux ans. En volume, 2024 s'annonce comme la pire année depuis 2010 pour la filière.

Le chiffre d'affaires des fabricants français d'agroéquipements plonge depuis le mois de mai, tiré vers le bas par de faibles performances à l'export. Au terme des huit premiers mois, le secteur affiche une baisse de – 14,5 % de son chiffre d'affaires, avec un recul particulièrement marqué à l'exportation (– 23 %).

Les marchés mondiaux des agroéquipements, de l'Amérique du Nord à l'Europe de l'Ouest en passant par l'Asie et les pays de l'Est, se trouvent tous orientés à la baisse, sans qu'aucun relais de croissance géographique ne semble pouvoir compenser ce déclin.

Sur le marché français, les ventes d'agroéquipements montrent une dégradation progressive : – 4 % au premier trimestre 2024, – 12,5 % au deuxième trimestre et – 18 % au troisième trimestre. Sur l'ensemble de l'année, elles devraient reculer de l'ordre de – 10 % à – 15 %, pour se stabiliser autour de 8 milliards d'euros. Selon le scénario prévisionnel d'Axema, le marché pourrait s'établir à 7,6 milliards d'euros en 2025, soit un recul de – 5 % pour la seconde année consécutive.

Face à la contraction des commandes, les premiers ajustements sur l'emploi se font déjà sentir. En effet, 29 % des entreprises ont déjà réduit leurs effectifs en 2024, et 21 % envisagent de nouvelles suppressions dans les 12 mois à venir en France. À l'échelle locale, certains acteurs ont d'ores et déjà instauré un arrêt immédiat de l'intérim pour contenir les coûts.

Les partenaires sociaux signataires du diagnostic partagé estiment que, malgré la profondeur et la multifactorialité de cette baisse, elle devrait rester conjoncturelle. Toutefois, l'absence de relais de croissance et la persistance des difficultés sur les marchés internationaux soulignent le risque d'une poursuite de la récession à court terme.

Évolution des besoins en recrutement dans la métallurgie

Une étude prospective menée par l'observatoire paritaire de la métallurgie sur les besoins en recrutement en région Centre-Val de Loire à l'horizon 2032-2035 ne laisse entrevoir aucune évolution extrêmement favorable sur cette période. Dans un contexte où l'industrie connaît à la fois des mutations technologiques et une perte de vitesse dans certains segments, les projections les plus optimistes tablent sur un maintien du niveau actuel des besoins en recrutement.

Pour le secteur de l'automobile et des cycles, l'étude réalisée par BDO souligne que la situation de l'emploi restera fragile, quelle que soit l'évolution du marché. La pyramide des âges défavorable implique que les départs à la retraite représenteront environ les deux tiers des mobilités, accentuant les tensions sur les effectifs.

Dans les filières automobile et machinisme agricole, les transitions énergétiques et environnementales auront un impact structurant sur la chaîne de valeur, nécessitant dès aujourd'hui une adaptation des compétences pour répondre aux nouvelles exigences du secteur. L'accélération de l'électrification et la diversification des solutions technologiques imposent une requalification massive des travailleurs et une anticipation des besoins en formation.

Face à ces défis, les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé réaffirment leur engagement à soutenir les entreprises dans le développement de la formation professionnelle. L'objectif est double : accompagner les salariés et leurs employeurs dans la gestion des transformations en cours, et adapter les compétences aux enjeux technologiques, environnementaux et organisationnels de demain.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée situés dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN de l'Indre », et dont l'activité a pour objet :

- la construction automobile ;
- la construction de machines agricoles ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction automobile ou la construction de machines agricoles, peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences des salariés ressortissants des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Les parties signataires à l'accord étant attachées à l'employabilité des salariés du territoire, une attention particulière sera portée sur les actions de formation débouchant sur une certification

professionnelle et dirigées vers les savoir-faire incontournables de la branche, ainsi que les nouveaux métiers en devenir.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés dans l'objectif de maintenir ou développer l'emploi 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.

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.

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.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Indre. Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape pour chaque entreprise qui sollicite ce dispositif est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Indre invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 4 semaines précédant chacune de ces échéances.

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 Indre 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

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 Châteauroux.

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) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Châteauroux, le 23 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250430-001025

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
