



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

# 2025-46

15 novembre 2025

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-46 du 15 novembre 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° 2025-46.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-46 du 15 novembre 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 1090   Automobile-services</b> : accord du 23 octobre 2025 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire.....	5
<b>IDCC 1090   Automobile-services</b> : accord du 23 octobre 2025 relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R).....	7
<b>IDCC 1090   Automobile-services</b> : avenant n° 1 du 23 octobre 2025 à l'accord du 13 mars 2025 relatif au règlement général de prévoyance (RGP) et au régime professionnel obligatoire (RPO) .....	19
<b>IDCC 1285   Artistiques-culturelles-entreprises</b> : avenant du 24 avril 2025 relatif à la révision de la convention collective (art. XII.2.1.8 « Cotisations ») .....	32
<b>IDCC 1307   Cinéma-exploitation</b> : avenant n° 71 du 14 octobre 2025 relatif aux mesures sociales .....	36
<b>IDCC 1351   Prévention-sécurité</b> : avenant du 3 septembre 2025 à l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles (métiers de la télésurveillance).....	41
<b>IDCC 1505   Commerce-détail-alimentaire-non spécialisé</b> : accord du 8 juillet 2025 à l'accord du 19 mai 2021 relatif au financement du paritarisme .....	62
<b>IDCC 1580   Chaussures-industrie</b> : accord du 9 octobre 2025 relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle .....	67
<b>IDCC 1794   Retraites-complémentaires-institutions</b> : accord du 23 octobre 2025 relatif à la révision du chapitre II de la convention collective.....	72
<b>IDCC 1951   Automobile-cabinets-expertises</b> : Avis d'interprétation n° 16 du 19 juin 2025 relatif à la durée maximale d'indemnisation prévue par l'article 4.2 de la convention collective .....	85
<b>IDCC 1951   Automobile-cabinets-expertises</b> : avenant n° 93 du 19 juin 2025 relatif au financement de la fonction tutorale dans le cadre de la formation professionnelle .....	88
<b>IDCC 2121   Édition</b> : avenant n° 17 du 30 septembre 2025 relatif aux salaires minima conventionnels.....	90
<b>IDCC 3017   Ports et manutention</b> : avenant du 8 septembre 2025 relatif au régime conventionnel de préretraite pénibilité.....	95

<b>IDCC 3017   Ports et manutention</b> : avenant du 18 septembre 2025 au protocole d'accord du 19 juin 2025 relatif à la revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies.....	98
<b>IDCC 3239   Particuliers employeurs. Emploi à domicile</b> : avenant n° 10 du 9 septembre 2025 relatif à l'inaptitude des salariés.....	99

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

## **Accord du 23 octobre 2025** relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire

NOR : ASET2550845M

IDCC : 1090

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

**FNA ;**

**U2M ;**

**Mobilians,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FO métaux ;**

**FGMM CFDT,**

d'autre part,

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.26.a de la convention collective nationale ;

Considérant la situation financière du régime de branche ainsi que l'évolution des paramètres gouvernant le régime de prévoyance obligatoire,

conviennent de ce qui suit :

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

Les taux de cotisations figurant au point A « Cotisations calculées en % du salaire brut limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale » de l'annexe tarifaire du RPO sont affectés pour 2026 d'une décote de 12 %, chaque cotisation ainsi décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche.

## Article 2

Les organisations soussignées, soulignent l'importance des dispositifs de protection sociale mis en place dans la branche et leur mutualisation.

Elles conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

## Article 3

Le présent accord s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations soussignées veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications professionnelles au sein notamment du répertoire national des qualifications professionnelles des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications professionnelles des services de l'automobile (RNCSA).

À l'occasion de l'examen semestriel de ces deux répertoires, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

## Article 4

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

## Article 5

Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le cas échéant le présent accord au cours de l'année 2026 en cas d'évolution de la situation financière de l'institution.

*Fait à Meudon, le 23 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

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

## **Accord du 23 octobre 2025**

relatif à l'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R)

NOR : ASET2550846M

IDCC : 1090

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

**FNA ;**

**U2M ;**

**Mobilians,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO métaux ;**

**FGMM CFDT,**

d'autre part,

Les organisations soussignées,

Vu l'article 193 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 (*Journal officiel* du 15 février 2025) instituant le dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R), devant permettre aux entreprises faisant face à une baisse durable d'activité, mais sans compromettre leur pérennité, de suspendre l'activité de leurs salariés ou de la réduire, au travers d'une réduction de l'horaire de travail ne pouvant sauf exception être supérieure à 40 % de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée ;

Vu le décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 (*Journal officiel* du 15 avril 2025) relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée « rebond » précisant les conditions d'accès et les modalités d'application ;

Vu l'accord paritaire national relatif à l'activité partielle de longue durée dans la branche des services de l'automobile en date du 14 octobre 2021 (étendu par arrêté du 22 novembre 2021, *Journal officiel* du 22 novembre 2021) et son avenant n° 1 en date du 12 mai 2022 (étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2022, *Journal officiel* du 8 juillet 2022) mis en place à la suite de la crise sanitaire de la Covid-19 et dont les modalités d'application perdurent jusqu'au 31 décembre 2026 conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Vu l'accord paritaire national relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) en date du 12 mai 2022 (étendu par arrêté du 14 décembre 2022, *Journal officiel* du 23 décembre 2022) ;

Considérant que les entreprises des services de l'automobile et de la mobilité font face à un contexte économique et social fragilisé, à de fortes incertitudes alimentées notamment par les tensions commerciales sur les droits de douane, l'instabilité politique au niveau national, la persistance de crises géopolitiques majeures, les évolutions réglementaires tant au niveau national qu'européen, le durcissement des politiques publiques incitatives en matière d'achats de véhicules électrifiés et la baisse du pouvoir d'achat des consommateurs ;

Considérant les conséquences économiques et sociales pesant sur l'évolution à court et moyen terme des emplois et des activités des entreprises au sein de la branche des services de l'automobile et de la mobilité qui doivent concomitamment faire face à des mutations sans précédent (décarbonation, électrification du parc automobile, intégration des outils numériques et digitaux dans les activités et les parcours d'achats, essor exponentiel de l'intelligence artificielle, changements des modes de distribution...) ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de préserver effectivement et efficacement les emplois au sein de la branche des services de l'automobile et d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, conviennent de ce qui suit :

## **Préambule**

### **Diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de la branche des services de l'automobile**

Les organisations soussignées rappellent que la branche des services de l'automobile est composée de 560 000 actifs (dont 480 000 salariés), dans 140 700 entreprises (selon le rapport de données sociales de la branche des services de l'automobile – édition 2024) proposant des emplois de proximité, qualifiés et de haute technicité au cœur des territoires.

Elles précisent, en outre, que si le dispositif d'activité partielle de droit commun peut jouer un rôle d'amortisseur social et assurer le maintien des salariés dans leur emploi, il n'en demeure pas moins que la situation économique et sociale impacte de manière importante et croissante les métiers de la branche des services de l'automobile et de la mobilité.

À ce jour, cette crise impacte de manière mesurable et certaine les métiers de la distribution automobile. Par effet, à moyen terme, elle impactera les métiers interdépendants de la distribution automobile.

Face aux contraintes géopolitiques, démographiques et économiques, la production automobile mondiale a connu en 2024 une contraction, oscillant entre 89 et 91,5 millions de véhicules.

Ce fléchissement marque un ralentissement par rapport à la reprise post-Covid observée entre 2022 et 2023, pouvant s'expliquer par des chaînes d'approvisionnement stabilisées mais toujours coûteuses, une demande plus prudente des marchés « matures », une transition énergétique et le mouvement de décarbonation en cours qui bouleversent les équilibres industriels. Pour 2025, les perspectives sont incertaines, en raison des incertitudes géopolitiques et commerciales.

En 2024, la production automobile française a atteint environ 1,36 million de véhicules, soit un recul enregistré de 10 % par rapport à l'année 2023 (1,50 million) : dont 910 000 voitures particulières (– 11 %) et 450 000 véhicules utilitaires légers (– 6 %). En 2025, les volumes de production resteront bien en-dessous des niveaux observés avant la crise sanitaire de 2020 (source : CCFA, analyse plateforme de la filière automobile – 2025).



**Éléments chiffrés concernant la distribution automobile**  
(source : données issues de Datanéo – juillet 2025)

En mai 2025, le marché du véhicule particulier neuf (VPN) a enregistré une forte baisse avec une variation de – 6,7 % pour 169 507 immatriculations en mai 2025 par rapport à 181 711 unités en mai 2024, situant le marché sous le niveau du volume historiquement bas de 2022 (171 088 unités).

Au cumul, le marché a terminé le 1<sup>er</sup> semestre 2025 avec une forte baisse de – 7,9 % à 842 207 immatriculations par rapport à 914 898 unités pour la même période en 2024.

Par rapport à juin 2019 (période pré-Covid-19) où il s'était immatriculé 230 972 VPN, le marché a enregistré une baisse de – 26,6 %, voire une baisse réévaluée à 30,3 % sur une base de jours ouvrés comparable.

À noter que la vente de véhicules électriques a enregistré en mai 2025 une baisse de – 29,1 % sur le marché des particuliers.

Le marché VPN a terminé, en outre, le mois de juillet en baisse avec une variation de – 7,7 % pour 116 381 immatriculations en 2025 par rapport à 126 037 unités en juillet 2024.

Par rapport à juillet 2019 (pré-Covid) où il s'était immatriculé 172 239 VPN, le marché reste en chute libre à – 32,4 % (baisse réévaluée à 29,4 % sur une base de jours ouvrés comparable).

Avec un déficit qui s'élève déjà à plus de 70 000 unités et des carnets de commandes au plus bas (– 11,3 % au cumul à fin mai 2025), l'année 2025 pourra difficilement faire mieux que 1,6 million d'unités et la baisse devrait se situer entre – 5,5 % et – 7,5 %. Ce volume prévisionnel positionnera l'année 2025 à la 4<sup>e</sup> place des pires années du marché automobile.

De la même manière, le secteur de la distribution des véhicules utilitaires neufs a enregistré une baisse significative des immatriculations entre janvier et juin 2025 par rapport à la même période en 2024 : – 32,6 % pour les véhicules entre 3,5 tonnes et 5,5 tonnes et – 19,3 % pour les véhicules de + 5,5 tonnes.

Plus globalement, la situation géopolitique, économique et sociale a et aura un impact sur l'ensemble des secteurs des services de l'automobile et de la mobilité, notamment :

- le secteur des deux-roues motorisés a enregistré une baisse de 9 % en 2024 avec environ 1 068 449 immatriculations (contre 1 170 377 en 2023), incluant véhicules neufs et d'occasion. En 2025, la tendance baissière s'amplifie, particulièrement sur les cyclomoteurs et « speedbyke », avec un recul global en termes d'immatriculations de – 26,6 % sur le premier semestre 2025 par rapport à 2024. Il en est de même pour les immatriculations de motos et scooters (125 cm<sup>3</sup>) qui enregistrent une baisse de 32 % en cumul annuel sur la période de janvier à juillet 2025. À noter que la part des deux-roues électriques est en net recul de – 46 % (source : données issues de Datanéo, juillet 2025) ;
- s'agissant du secteur du commerce de cycles (vente de cycles, accessoires, pièces et réparation), le chiffre d'affaires total est d'environ 3,2 milliards d'euros, soit une baisse de – 5,9 % par rapport à 2023. Les ventes de vélos neufs représentant en 2024, 1,96 million d'unités sont en recul de – 12 % par rapport à l'année 2023 (2,2 millions d'unités en 2023 et 2,6 millions d'unités en 2022). À noter que les ventes de vélos à assistance électrique (VAE) ont enregistré une baisse de – 9 % en 2023 (source : données observatoire de l'ANFA, mars 2025) ;
- concernant le secteur de la location de courte durée (à la journée, à la semaine ou au mois), ce dernier est très sensible aux évolutions conjoncturelles et est fortement dépendant des flux touristiques saisonniers. En 2024, le marché de la location de courte durée a compté 2 382 établissements en France pour 14 000 salariés : soit un résultat en légère baisse depuis deux ans (– 6 %), dont les causes sont multifactorielles (baisse des déménagements, des déplacements professionnels, évolution du modèle économique des entreprises) (source : données observatoire de l'ANFA – autofocus n° 115, juillet 2025) ;
- s'agissant de la distribution de carburants, le nombre total de stations-service a baissé, soit 10 806 stations en fin d'année 2024 (contre 10 909 en 2023). Les réseaux traditionnels enregistrent 37,3 % de parts de marché (en recul de 0,6 pts par rapport à 2023), renouant ainsi avec la tendance des années précédentes (après une année 2022 atypique et les remises

de prix à la pompe par certains distributeurs) et sont fortement concurrencés par l'essor des grandes surfaces (assurant 62,1 % en 2023 et 62,7 % en 2024 des volumes vendus) (source : Ufip énergies et mobilités, mai 2025). En outre, la consommation totale de carburants routiers s'est élevée en 2024 à 47,808 millions de m<sup>3</sup>, chiffres en recul de - 0,4 % par rapport à 2023 (source : Ufip énergies et mobilités, mai 2025).

Par ailleurs, la branche doit faire face à d'importants besoins de recrutement à moyen et long terme et les offres d'emploi non pourvues demeurent une problématique centrale. En 2023, ont ainsi été identifiés comme non pourvus :

- 8 231 postes dans le domaine de la maintenance de véhicules ;
- 4 729 postes dans le domaine de la carrosserie ;
- 1 873 postes dans l'enseignement de la conduite.

En 2024, 33 % des recrutements ont été jugés en moyenne difficiles (assez difficiles : 12 % ou difficiles : 21 %) dans les domaines de la maintenance et de la réparation de véhicules, de la vente automobile, de l'enseignement de la conduite et la carrosserie. Ce sont 17 820 recrutements qui n'ont pu aboutir au total tous secteurs confondus (source : données observatoire de l'ANFA – Autofocus n° 116, septembre 2025).

Dans le même temps, les entreprises de la branche se doivent d'accompagner, d'anticiper la transformation des métiers de la branche et l'apparition de nouveaux métiers et de renforcer leurs capacités d'adaptation et les compétences de leurs salariés face aux défis actuels et à venir visés ci-après : décarbonation, électrification du parc automobile, développement de l'électromobilité et des infrastructures associées (déploiement de bornes de recharges et développement des batteries), mutations technologiques et numériques, digitalisation, essor de l'intelligence artificielle, évolutions sociales et sociétales favorisant l'émergence de nouvelles offres de mobilités.

Pour ce faire, les entreprises et leurs salariés de la branche peuvent s'appuyer sur une adaptation constante des qualifications professionnelles au travers de l'actualisation semestrielle du répertoire national des qualifications professionnelles des services de l'automobile (RNQSA), ainsi que sur l'offre de certifications professionnelles mise en place et développée de manière proactive par la branche des services de l'automobile depuis de nombreuses années. À ce jour, 131 certifications professionnelles ont été créées et s'adaptent aux évolutions et à l'émergence d'activités et de métiers : certifications de qualifications professionnelles (CQP), titres à finalité professionnelle (TFP) et certificats de compétences de branche (CCB) en lien avec l'électromobilité ou encore la maintenance et l'entretien des véhicules hybrides (source : données observatoire de l'ANFA – Autofocus n° 110, octobre 2024).

S'agissant des perspectives d'emploi à l'horizon 2035, les entreprises du secteur de la maintenance et de la réparation automobile devront s'adapter durant les prochaines années à la coexistence d'un parc automobile roulant thermique et électrique, nécessitant une adaptation des compétences requises des salariés pour les deux types de motorisations.

De la même manière, dans le domaine de la distribution automobile, les compétences des salariés évoluent afin de tenir compte de la digitalisation accrue des activités et du parcours client (source : données observatoire de l'ANFA – Autofocus n° 90, avril 2021).

Les organisations soussignées soulignent qu'au regard de ce diagnostic, la situation géopolitique, économique et sociale va avoir à court et moyen terme une incidence sur l'emploi dans la branche des services de l'automobile et de la mobilité.

Elles considèrent donc qu'il est urgent d'instituer, au niveau de la branche, un dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable – via l'activité partielle de longue durée rebond (ci-après dénommée « APLD-R ») – et ce, afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises de la branche et le développement de la formation de leurs salariés.

## **Article 1<sup>er</sup> | *Objet du présent accord***

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les organisations soussignées précisent que le présent accord a vocation à fixer un cadre général pour les entreprises de la branche des services de l'automobile et de la mobilité qui peuvent s'en saisir si elles le souhaitent au travers :

- soit d'un accord de groupe, d'entreprise, d'établissement ;
- soit au travers d'un document unilatéral élaboré par l'employeur en application du présent accord de branche étendu, après consultation du comité social et économique lorsqu'il en existe un.

Avant tout recours à l'APLD-R par voie d'établissement d'un document unilatéral, l'entreprise ou l'établissement engage une négociation en la matière lorsqu'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés sont présentes dans l'établissement ou l'entreprise conformément aux dispositions prévues à l'article L. 2242-6 du code du travail.

L'accord de branche ne remet pas en cause les accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement dédiés à l'APLD-R signés antérieurement et postérieurement par les entreprises des services de l'automobile et de la mobilité.

En outre, il est sans incidence sur les dispositions de l'accord paritaire national relatif à l'activité partielle de longue durée de la branche des services de l'automobile en date du 14 octobre 2021 et de son avenant n° 1 en date du 12 mai 2022, mis en place dans le cadre de la crise sanitaire de la Covid-19 conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 2 | *Champ d'application de l'accord***

Le présent accord s'applique à l'ensemble des activités des entreprises ou établissements de la branche des services de l'automobile, telles que visées à l'article 1.01.b de la convention collective nationale des services de l'automobile.

## **Article 3 | *Salariés concernés par le dispositif***

Les organisations soussignées précisent que tous les salariés de la branche des services de l'automobile et de la mobilité ont vocation à bénéficier du régime d'APLD-R, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, CDDU, contrats en alternance), quelle que soit la nature de leurs fonctions.

Les organisations soussignées soulignent que les cadres dirigeants peuvent être intégrés dans les accords ou documents unilatéraux relatifs à l'APLD-R pour les seules périodes de suspension temporaire totale de l'activité. Les périodes de simples réductions horaires ne peuvent donner lieu à l'APLD-R pour les cadres dirigeants.

Elles précisent, en outre, que les entreprises apporteront une attention particulière concernant le placement en activité partielle de longue durée rebond des salariés en contrat d'apprentissage afin de prévenir tout risque lié à l'impossibilité de ces derniers à valider leur formation en apprentissage.

## **Article 4 | *Absence d'individualisation du dispositif***

Les organisations soussignées précisent que, conformément à la réglementation en vigueur, il n'est pas possible de recourir de manière individualisée à l'APLD-R. Il n'est donc pas possible de placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service, d'un atelier en position d'activité partielle de longue durée rebond, ou d'appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées.

Toutefois, il est possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD-R individuellement et alternativement, selon un système de « roulement », au sein d'une même unité de travail (unité de production, atelier, services, etc.). L'absence d'individualisation en APLD-R s'apprécie sur la totalité de la durée d'application du dispositif.

## **Article 5 | *Cumul APLD-R, activité partielle de droit commun et activité partielle de longue durée***

### **Article 5.1 | *Cumul APLD-R et activité partielle de droit commun***

Les organisations soussignées soulignent que le dispositif d'APLD-R ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Néanmoins, un employeur bénéficiant du dispositif d'APLD-R au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail. Il n'est pas possible de recourir concomitamment à l'APLD-R et à l'activité partielle de droit commun pour un motif de conjoncture économique.

### **Article 5.2 | *Cumul APLD-R et activité partielle de longue durée***

S'agissant du cumul entre APLD-R et activité partielle de longue durée, les organisations soussignées rappellent qu'une entreprise couverte par un accord collectif ou par un document unilatéral d'APLD-R ne peut pas bénéficier, concomitamment et pendant toute la durée de l'accord ou du document, d'un accord ou d'un document unilatéral d'activité partielle de longue durée.

## **Article 6 | *Mise en œuvre du dispositif d'APLD-R par la voie d'un document unilatéral homologué adossé à l'accord de branche étendu***

En l'absence d'accord d'établissement ou d'entreprise, les organisations soussignées précisent que le présent accord de branche permet aux entreprises de recourir au dispositif d'APLD-R en s'y adossant par la voie d'un document unilatéral homologué élaboré au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, conformément au cadre général fixé ci-après.

Le document unilatéral comporte les éléments suivants en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise justifiant une baisse durable d'activité, les perspectives d'activité et actions à engager afin d'assurer une activité garantissant sa pérennité, ainsi que les besoins de développement des compétences au regard des perspectives d'activité. Ce diagnostic est élaboré dans les conditions précisées à l'article 6.1 ;
- le périmètre des établissements, activités et salariés auxquels s'applique l'APLD-R dans les conditions précisées à l'article 6.2 ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail pendant la durée d'application de l'APLD-R dans les conditions précisées à l'article 6.3 ;
- les modalités d'indemnisation des salariés en APLD-R, dans les conditions prévues à l'article 6.4 ;
- les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi dans les conditions précisées à l'article 6.5 ;
- les engagements souscrits en matière de formation professionnelle dans les conditions précisées à l'article 6.6 ;

- la date de début et la durée d'application de l'APLD-R qui peut être reconduite, dans les conditions précisées à l'article 6.7 et dans le respect de la durée maximale fixée à ce même article ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'APLD-R dans les conditions prévues à l'article 6.8, dont les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des salariés inclus dans le périmètre du document unilatéral sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle, dans les conditions prévues à l'article 6.9 ;
- la décision, prise par l'employeur, au regard de la faculté que l'établissement ou l'entreprise a de décider, ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée d'application du dispositif d'APLD-R. En cas d'efforts appliqués, la décision mentionne ces efforts.

Les organisations soussignées précisent, en outre, que le document est élaboré par l'employeur après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Ce document est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

### **Article 6.1 | *Diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise, les perspectives d'activités et les besoins de développement des compétences associés***

Le document élaboré par l'employeur comprend, dans un préambule, un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise justifiant une baisse d'activité durable, les perspectives d'activité et les actions à engager afin d'assurer une activité garantissant sa pérennité, ainsi que sur les besoins de développement des compétences au regard des perspectives d'activité.

Ce diagnostic peut être réalisé, notamment, à partir des informations contenues dans la base de données économiques, sociales et environnementales et des informations support de la consultation du comité social et économique portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise visée à l'article L. 2312-17 du code du travail.

Ce diagnostic réalisé par l'employeur est présenté au comité social et économique lors de l'information consultation visée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

### **Article 6.2 | *Périmètre des activités et salariés concernés***

Le document, élaboré par l'employeur, définit les établissements, activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'APLD-R dans les conditions visées aux articles 2 à 5 du présent accord.

Le dispositif d'APLD-R permet de placer les salariés en position d'activité partielle par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

### **Article 6.3 | *Réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise***

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.



En application du présent accord, la réduction maximale de l'horaire de travail est applicable à chaque salarié concerné et ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée. La réduction de l'horaire de travail s'apprécie sur la durée d'application de l'APLD-R, telle que prévue dans le document en application de l'article 6.7. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite maximale visée au précédent alinéa peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. Toutefois, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale ou, lorsqu'elle est inférieure, de la durée collective du travail ou de la durée stipulée au contrat sur la période considérée.

#### **Article 6.4 | Indemnisation des salariés placés en APLD-R**

Les organisations soussignées indiquent que le document unilatéral, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle de longue durée en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elles rappellent que pendant la réalisation des actions de formation mentionnées à l'article L. 5122-2 du code du travail mises en œuvre pendant les heures chômées, l'indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure du salarié, conformément à l'article 17 du décret n° 2025-338 du 14 avril 2025 susvisé.

#### **Article 6.5 | Engagements de l'établissement, de l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi**

Les organisations soussignées rappellent que le dispositif d'APLD-R vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Dans cette perspective, le document, élaboré par l'employeur, détermine le périmètre des emplois concernés, ainsi que la durée des engagements souscrits par l'employeur en matière de maintien dans l'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 6.1.

En application du présent accord, les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi portent au minimum sur les salariés inclus dans le périmètre défini à l'article 6.2.

Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 6.7.

#### **Article 6.6 | Engagements de l'établissement, de l'entreprise en matière de formation professionnelle**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

En application du présent accord, les engagements en matière de formation professionnelle concernent tous types d'actions concourant au développement des compétences visées à l'article L. 6313-1 du code du travail, en particulier les actions de formation professionnelle, les actions de validation des acquis de l'expérience et les bilans de compétences dans le cadre notamment du plan de développement de compétences.

Les actions de formation proposées par l'employeur doivent répondre aux besoins préalablement identifiés dans le préambule de l'accord et à la seule initiative de l'employeur au regard de la situation de l'entreprise. L'employeur examine la possibilité de mettre en place

ces actions, chaque fois que cela est possible, pendant les périodes chômées, sous réserve de l'accord du salarié.

L'employeur accorde une attention particulière aux actions conduisant à l'obtention d'une certification professionnelle (CQP, titre à finalité professionnelle, blocs de compétences) en vue de former les salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, ainsi qu'aux formations conduisant aux métiers émergents.

L'employeur détermine, en outre, une liste d'actions mentionnées à l'article L. 6313-1 proposées aux salariés inclus dans le périmètre défini à l'article 6.2 et précise les modalités de financement de ces actions.

Les engagements en matière de formation professionnelle s'appliquent pendant la durée d'application de l'APLD-R dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 6.7.

Elles soulignent, en outre, l'importance du développement de la formation professionnelle continue dans la branche des services de l'automobile et de la mobilité, qui constitue une des conditions de l'amélioration des techniques et de la relance de l'activité économique des entreprises de la branche.

Les organisations soussignées rappellent, à ce titre, que la branche développe une politique forte et innovante en matière de certifications professionnelles depuis de nombreuses années. À ce jour, 131 certifications professionnelles ont été créées et s'adaptent aux évolutions et à l'émergence d'activités et de métiers : certifications de qualifications professionnelles (CQP), titres à finalité professionnelle (TFP) et certificats de compétences de branche (CCB) en lien avec l'électromobilité ou encore la maintenance et l'entretien des véhicules hybrides.

Elles insistent sur la nécessité de développer l'employabilité des salariés de la branche et de renforcer les actions visant à l'acquisition de nouvelles compétences correspondantes aux besoins des entreprises, toutes tailles confondues, de la branche afin de relever les défis de demain, via les différents dispositifs de formation mobilisables et les financements associés existants au sein de la branche [« ProPulsion » : dispositif de formation continue pour la période 2026-2028, dispositif de promotion ou de reconversion via l'alternance (« Pro-A, FSE +, AFEST...), en s'appuyant sur l'OPCO Mobilités, l'ANFA, les organismes de formation de la branche (MOBIPOLIS, INCM...)],

Elles soulignent enfin qu'afin de favoriser les actions de formation dans le cadre de l'APLD-R, d'assurer le développement des compétences des salariés concernés et d'accompagner financièrement les entreprises en la matière, il a été décidé, dans le cadre d'une délibération paritaire n° 10-25 du 11 septembre 2025 relative aux modalités d'utilisation de la contribution conventionnelle pour l'exercice 2026, d'allouer une enveloppe financière de 500 000 € au titre de la contribution conventionnelle relative à la formation.

#### **Article 6.7 | *Date de début et durée d'application de l'APLD-R dans l'établissement ou l'entreprise***

Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'APLD-R dans l'établissement ou l'entreprise.

La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative, ni postérieure au premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative. Cette date de début est commune à tous les établissements compris dans le périmètre du document élaboré par l'employeur.

En application du présent accord, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de dix-huit mois d'indemnisation, consécutifs ou non, sur une durée d'application du dispositif de

vingt-quatre mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent et après homologation de l'administration dans les conditions prévues à l'article 6.10.

#### **Article 6.8 | Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'APLD-R et suivi des engagements fixés par le document homologué**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel (lorsqu'elles existent) sur la mise en œuvre de l'APLD-R et de suivi des engagements fixés par le document homologué. Les informations transmises au comité social et économique portent, en particulier, sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle et leur suivi.

L'employeur informe, au moins tous les trois mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné sur la mise en œuvre du dispositif d'APLD-R.

#### **Article 6.9 | Modalités d'information des salariés inclus dans le périmètre du document unilatéral sur les engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle**

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'information (contenu et modalités de transmission de l'information [note interne, réunion...]) des salariés inclus dans le périmètre défini à l'article 6.2 sur les engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle visés aux articles 6.5 et 6.6 du présent accord.

#### **Article 6.10 | Procédure d'homologation et début d'autorisation de placement en APLD-R**

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation. À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

Lorsque le recours à l'APLD-R porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, le document élaboré par l'employeur définit l'établissement chargé d'adresser à l'autorité administrative la demande d'homologation et le périmètre des établissements inclus dans la demande.

Conformément à la réglementation en vigueur, la décision d'homologation vaut autorisation de placement en APLD-R pour une durée de six mois à compter de cette décision.

Lorsque l'employeur le sollicite, la date de début d'autorisation est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative, en application de l'article 6.7 ou au plus tard le premier jour du troisième mois civil suivant la transmission de la demande d'homologation à l'autorité administrative.

Lorsque le document fait l'objet d'une homologation expresse ou implicite par l'autorité administrative, l'employeur en informe le comité social et économique. En cas d'homologation implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au comité social et économique.



En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite reprendre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD-R, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

La procédure d'homologation s'applique également en cas de reconduction du document lorsque la durée pour laquelle il a été initialement conclu arrive à échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Le comité social et économique, s'il existe, est alors informé et consulté, en application des dispositions réglementaires en vigueur.

### **Article 6.11 | *Renouvellement de l'autorisation de placement en APLD-R***

Avant l'échéance de chaque période d'autorisation de placement en APLD-R, l'employeur peut demander le renouvellement de l'autorisation pour une période de six mois maximum.

En vue de ce renouvellement, l'employeur transmet à l'autorité administrative un bilan portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Ce bilan est accompagné d'une actualisation du diagnostic justifiant notamment la baisse d'activité durable et présentant les actions engagées afin de rétablir l'activité de l'établissement ou de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD-R.

### **Article 6.12 | *Bilan final et perspectives à l'issue de l'application du dispositif***

Avant l'échéance de la durée d'application de l'APLD-R mentionnée à l'article 6.7, l'employeur adresse à l'autorité administrative un bilan final portant sur le respect de la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou l'entreprise et des engagements souscrits en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

Ce bilan est accompagné d'une présentation des perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise à la sortie du dispositif, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD-R.

### **Article 7 | *Durée d'application de l'accord***

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires susvisées et afin de tenir compte de la période de référence de 24 mois consécutifs et de la date butoir pour demander l'homologation du document unilatéral à l'autorité administrative fixée au 28 février 2026, le présent accord s'appliquera jusqu'au 28 février 2028.

Des documents adaptant les documents unilatéraux peuvent toutefois être transmis pour homologation à l'autorité administrative après la date butoir susmentionnée dans les conditions

prévues par la réglementation en vigueur et dans le respect de la durée d'application du dispositif d'APLD-R fixée au paragraphe 2 du présent article.

#### **Article 8 | Modalités d'application du présent accord (entreprises de moins de 50 salariés)**

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

#### **Article 9 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Cet accord s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du présent dispositif visé par le présent accord.

#### **Article 10 | Demande d'extension**

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord en application des dispositions législatives et réglementaires applicables.

#### **Article 11 | Date d'entrée en vigueur de l'accord**

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

#### **Article 12 | Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

En cas d'évolutions législatives ou réglementaires relatives au dispositif d'APLD-R, les organisations soussignées conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour examiner les modifications pouvant impacter le présent accord.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

#### **Article 13 | Suivi et bilan de l'application du présent accord**

La commission paritaire nationale examinera une fois par an, avec l'appui de l'OBSA et de ses opérateurs, dans les limites des données disponibles (parmi lesquelles les accords d'entreprise dont le secrétariat de la commission paritaire doit en principe, en application de l'article L. 2232-9 du code du travail, être destinataire par les entreprises de la branche) la mise en œuvre de l'accord.

Un bilan de l'accord paritaire national sera établi par la commission paritaire nationale à son échéance.

*Fait à Meudon, le 23 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)

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

## **Avenant n° 1 du 23 octobre 2025**

à l'accord du 13 mars 2025  
relatif au règlement général de prévoyance (RGP)  
et au régime professionnel obligatoire (RPO)

NOR : ASET2550847M

IDCC : 1090

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

**FNA ;**

**U2M ;**

**Mobilians,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FO métaux ;**

**FA CFE-CGC,**

d'autre part,

Les organisations soussignées,

Vu l'article 1.26.a de la convention collective nationale des services de l'automobile et ses annexes 2.7 intitulée « Règlement général de prévoyance » et 2.8 intitulée « Régime professionnel obligatoire » ;

Vu l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance et ses avenants successifs ;

Vu l'accord paritaire national du 13 mars 2025 relatif au règlement général de prévoyance (RGP) et au régime professionnel obligatoire (RPO) dans la branche des services de l'automobile ;

Vu les recommandations de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) ;

Considérant la nécessité d'adapter le régime de prévoyance aux récentes évolutions législatives et conventionnelles et l'opportunité d'y apporter certaines améliorations de fond et de forme et d'apporter certaines modifications à l'accord susvisé,  
conviennent de ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Modifications de l'accord paritaire national du 13 mars 2025 et de ses annexes n° 1 et n° 2**

Les organisations soussignées précisent que l'annexe n° 1 de l'accord paritaire national du 13 mars 2025 est remplacée par l'annexe n° 1 ci-après.

L'annexe n° 2 de l'accord paritaire susvisé est également remplacée par l'annexe n° 2 ci-après.

Les organisations soussignées indiquent, en outre, que le deuxième alinéa de l'article 2 de l'accord paritaire national du 13 mars 2025 est supprimé.

### **Article 2 | Modalités d'application du présent accord**

Les organisations soussignées conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

### **Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Le présent avenant s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations soussignées veillent à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications professionnelles au sein notamment du répertoire national des qualifications professionnelles des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications professionnelles des services de l'automobile (RNCSA).

À l'occasion de l'examen semestriel de ces deux répertoires, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences.

### **Article 4 | Date d'application du présent avenant**

Le présent avenant s'appliquera pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### **Article 5 | Demande d'extension**

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant qui sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

*Fait à Meudon, le 23 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Règlement général de prévoyance

### **Article 1<sup>er</sup> | Objet du règlement général**

Le présent règlement général détermine les conditions de mise en œuvre des garanties de prévoyance au bénéfice des salariés.

### **Article 2 | Adhésion des entreprises**

Les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective adhèrent à un organisme mentionné à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 pour la mise en œuvre du régime de prévoyance.

### **Article 3 | Durée de l'adhésion**

L'obligation d'adhésion prend effet dès l'embauche du premier salarié et prend fin à la date de sortie du dernier salarié.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, les garanties subsistent dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

### **Article 4 | Adhésion des salariés**

L'adhésion des salariés à l'organisme est obligatoire. L'entreprise adhérente est tenue sous sa responsabilité d'inscrire à l'organisme tous les salariés qui relèvent des catégories professionnelles suivantes :

1. Ouvriers et employés relevant de la classification prévue par le chapitre III de la convention collective, ainsi qu'apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance ;
2. Agents de maîtrise relevant de la classification prévue par le chapitre III *bis* de la convention collective ;
3. Cadres relevant de la classification prévue par le chapitre V de la convention collective.

Les titulaires d'un mandat social sont affiliés à l'organisme, sur justification de leur assujettissement au régime général de la sécurité sociale. En cas de suspension ou de cessation du mandat social par lequel ils sont assujettis au régime général, ils sont tenus d'informer l'organisme de la date et du motif de ce changement de situation.

### **Article 5 | Fixation des cotisations**

#### **a) Assiette des cotisations**

Les cotisations patronales et/ou salariales nécessaires au paiement des garanties sont calculées en pourcentage des tranches 1 et 2 du salaire brut limité à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale ou en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale. Toutefois, les cotisations qui financent les prestations « indemnités de départ à la retraite » sont exprimées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale ; dans ce dernier cas, la cotisation afférente à un mois est entièrement due dès lors que ce mois est partiellement ou totalement travaillé et payé, y compris au titre du maintien du salaire en cas d'absence indemnisée.

Pour les salariés à temps partiel, les cotisations assises sur le plafond de la sécurité sociale sont calculées sur le nombre de mois reconstitués en fonction du pourcentage d'activité, ce

dernier étant égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail. Les cotisations qui financent les prestations « indemnités de départ à la retraite » ne sont pas dues pour les salariés reprenant ou poursuivant une activité après la liquidation de leur retraite.

#### **b) Montant des cotisations**

Le montant des cotisations est indiqué à l'annexe tarifaire du RPO.

### **Article 6 | Paiement des cotisations**

Les cotisations sont dues à partir de la date d'effet de l'adhésion.

Les entreprises adhérentes agissant tant en leur nom que pour le compte de leurs salariés sont responsables du versement de la totalité des cotisations, y compris de la part salariale précomptée sous la responsabilité de l'employeur. Le défaut de paiement de la part salariale par l'entreprise des sommes ainsi retenues est passible des dispositions des articles 3141 et suivants du code pénal.

### **Article 7 | Droit aux prestations**

#### **a) Ouverture des droits**

Le droit aux prestations est ouvert au jour de l'embauche du salarié. Il prend fin, sous réserve de l'application des paragraphes *b* et *c*, le jour où le salarié ne fait plus partie de la catégorie du personnel affilié. Par exception, le droit aux indemnités d'incapacité totale et temporaire de travail est ouvert dès le lendemain de la rupture du contrat de travail, dans le cas visé au 2<sup>e</sup> alinéa des articles 2.10.*d* et 4.08.*e* de la convention collective.

Les mandataires sociaux visés à l'article 4 sont assimilés, pour l'application des règlements de prévoyance, à des cadres salariés. À moins qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail mentionnant un horaire à temps partiel, ils sont réputés être à temps complet pour le calcul des prestations. Pour bénéficier des prestations prévues en cas de rupture du contrat de travail, ils doivent prouver que l'organe délibérant de la société a, soit décidé de mettre fin à leur mandat, soit pris acte de la décision de l'intéressé de cesser « son mandat » ; un extrait du procès-verbal de la réunion de l'organe délibérant est fourni à cet effet à l'organisme.

Pour la mise en œuvre des garanties en cas d'invalidité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la justification de la prise en charge du salarié par la sécurité sociale est suffisante, sous réserve du contrôle prévu par l'article 9.

Pour la mise en œuvre des garanties en cas d'accident, y compris lorsqu'il a entraîné le décès, est considéré comme accident toute atteinte corporelle non intentionnelle de la part du salarié affilié ou de l'ayant droit, provenant de l'action soudaine et fortuite d'une cause traumatisante.

#### **b) Maintien des droits**

La rupture du contrat de travail n'entraîne pas la suppression des prestations d'incapacité de travail, de longue maladie ou d'invalidité en cours de versement à la date d'effet ainsi que des allocations de revalorisation éventuellement acquises à cette date.

De même, les garanties du titre IV et celles du titre V sont maintenues en cas de décès intervenu pendant les périodes d'arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité ayant débuté avant la rupture du contrat de travail.

En cas de décès survenu dans les 30 jours qui suivent la radiation des effectifs de l'entreprise adhérente, les garanties des titres IV et V seront assurées même si l'ancien salarié ne bénéficiait pas des dispositions du *c* ci-dessous, au moment du décès, sauf reprise d'une activité salariée ou non salariée antérieurement au décès.

### c) Portabilité des droits

La portabilité des droits permet aux anciens salariés non couverts au titre du maintien des droits de bénéficier, s'ils sont indemnisables par le régime d'assurance chômage, des garanties du régime de prévoyance.

Ces anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage bénéficieront sans contrepartie de cotisations des garanties des titres I à V du RPO pendant la période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Pour bénéficier des garanties, l'intéressé devra :

- justifier de sa qualité d'ancien salarié en produisant le certificat de travail visé par l'article 1.18.b de la convention collective ;
- justifier qu'au moment de la réalisation du risque, il était éligible aux allocations de l'assurance chômage en raison d'une rupture de son contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture du droit aux allocations ;
- déclarer le risque survenu à l'organisme ;
- produire à la demande de l'organisme, tout document permettant de justifier le droit aux prestations et de calculer celles-ci.

Sont couverts les risques suivants :

- le décès, ouvrant droit aux prestations des titres IV et V au bénéfice des ayants droit ;
- l'invalidité, ouvrant droit aux prestations du titre III en complément de celles servies par la sécurité sociale ;
- l'incapacité temporaire et de longue durée ouvrant droit aux prestations des articles 2 et 4 du RPO ; le montant de l'indemnité est limité, le cas échéant, de telle sorte que l'indemnisation ne soit pas, au total, supérieure au montant des allocations de chômage qui auraient été perçues au titre de la même période ; l'indemnité journalière étant due en complément de celle versée par la sécurité sociale, le 3<sup>e</sup> alinéa des articles 2.a et 2.b du RPO n'est pas applicable.

Les modalités de mise en œuvre du présent paragraphe sont précisées dans une notice d'information annexée au présent règlement ; cette notice d'information est obligatoirement délivrée au salarié lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à l'assurance chômage.

### d) Interruption des droits

Le versement des indemnités journalières et pensions complémentaires est interrompu en cas de suspension du versement des indemnités ou pensions de la sécurité sociale pour quelque motif que ce soit. Il est repris sur justification d'une poursuite ou d'une reprise de l'indemnisation par la sécurité sociale, le montant des prestations complémentaires tenant compte de l'éventuelle modification ou révision de la prestation servie par la sécurité sociale.

Le versement des indemnités journalières et pensions complémentaires est également interrompu au jour du contrôle effectué par l'organisme conformément à l'article 9, lorsqu'il résulte de ce contrôle que l'état du salarié ne justifie pas une interruption de travail ou, selon le cas, qu'il n'est pas en état d'invalidité.

Dans le cas où le salarié invalide poursuit ou reprend une activité professionnelle rémunérée, la pension qui lui est versée, s'il y a lieu, est plafonnée de façon à ce que le total de ses revenus d'activité ou salariaux et de ses pensions d'invalidité n'excède pas le salaire net annuel, ayant servi au calcul de la prestation (salaire de référence).



Le versement des rentes de conjoint survivant est interrompu si le bénéficiaire se marie ou s'il conclut un pacte civil de solidarité.

Lorsqu'il apparaît que le salarié avait la volonté de réaliser le dommage qu'il a effectivement subi, ou bien lorsque le risque anormal auquel le salarié s'est consciemment exposé a contribué de façon déterminante à la réalisation du dommage, l'organisme peut décider, par décision individuelle motivée, que la prestation demandée ne sera pas servie.

Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, allocations chômage...) ne peut conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

## **Article 8 | Bénéficiaires**

Le bénéficiaire des garanties est le salarié ou, en cas de décès, la ou les personnes choisies librement par le salarié pour percevoir les prestations prévues en cas de décès.

Ces personnes sont désignées par lettre recommandée adressée par le salarié à l'organisme. À défaut de désignation, les prestations en cas de décès seront versées dans l'ordre suivant :

- a) au conjoint marié du salarié, non séparé de corps par jugement définitif ;
- b) à défaut, au partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité ;
- c) néant ;
- d) à défaut, aux enfants du salarié en parts égales ;
- e) à défaut, aux ascendants en parts égales ;
- f) à défaut, aux héritiers pour suivre la dévolution légale.

Les « enfants à charge » sont les enfants du salarié fiscalement à charge, nés ou à naître à la date du fait générateur de la garantie, légitimes, reconnus, naturels, adoptés ou recueillis, jusqu'à :

- leur 18<sup>e</sup> anniversaire, dans tous les cas ;
- leur 25<sup>e</sup> anniversaire, s'ils sont apprentis, étudiants, stagiaires, demandeurs d'emploi non indemnisés au titre de l'assurance chômage ;
- leur décès, s'ils sont reconnus invalides de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie avant leur 21<sup>e</sup> anniversaire.

Les prestations dues aux enfants à charge sont versées à chacun d'eux s'il est majeur ou à son tuteur légal s'il est mineur ou majeur protégé, et, pour les prestations échelonnées, jusqu'à la fin du trimestre civil suivant celui au cours duquel il a cessé d'être à charge.

## **Article 9 | Preuve des événements générateurs de garanties**

La preuve de l'incapacité de travail incombe au salarié qui doit en principe apporter toutes les justifications utiles, notamment par le bénéfice des prestations d'indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'organisme peut contrôler l'exactitude des motifs de l'interruption de travail du salarié, ou son état d'invalidité, pour le service des garanties prévues par le règlement du RPO. Ce contrôle s'effectue par voie d'expertise médicale diligentée par l'organisme. Les conclusions de l'expertise médicale sont notifiées au salarié.

Dans les deux mois suivant cette notification et en cas de désaccord entre le médecin du salarié et celui choisi par l'organisme, le cas sera soumis à l'arbitrage d'un médecin tiers choisi par le salarié et pris sur la liste des médecins experts agréés auprès du tribunal judiciaire du domicile du salarié. Dans ce cas, le salarié doit informer de son choix l'organisme afin que celui-ci puisse se faire représenter à l'arbitrage. Les frais d'expertise du médecin représentant le



salarié sont alors pris en charge par celui-ci. L'organisme prend en charge les frais du médecin expert qui le représente.

## **Article 10 | Paiement des prestations**

### **a) Montant net des prestations**

Les cotisations ou contributions auxquelles les prestations peuvent être légalement assujetties, y compris lorsque ces prestations sont égales à un pourcentage du salaire net, sont précomptées par l'organisme dès lors qu'elles sont versées directement au salarié.

Aucun précompte n'est effectué sur les prestations versées à l'entreprise pour le compte du salarié, y compris lorsque ces prestations sont égales à un pourcentage du salaire net ; l'entreprise demeure dans ce cas responsable du paiement de la part salariale et du versement de la part patronale des cotisations, lorsqu'elles sont dues.

### **b) Modalités de paiement**

■ Incapacité totale et temporaire de travail – maladie de longue durée – invalidité – incapacité permanente : les paiements s'effectuent selon la même périodicité que celle de la sécurité sociale et à terme échu.

■ Décès : sauf dispositions particulières prévues par les règlements du RPO, le paiement s'effectue directement aux bénéficiaires en un versement unique.

■ Rentes (rentes de conjoint temporaires et viagères, rentes d'orphelin, rentes éducation) : le paiement des rentes s'effectue directement aux ayants droit, un même bénéficiaire ne pouvant s'ouvrir droit à plusieurs rentes en cas de veuvages successifs.

Les rentes sont payées trimestriellement et d'avance au début de chaque trimestre civil. Le premier versement est effectué consécutivement à la réception de l'ensemble des pièces justificatives demandées ; s'y ajoute un versement régularisateur au prorata du nombre entier de mois écoulés depuis le décès.

Capital de fin de carrière : la prestation est versée à l'entreprise, avec le remboursement des cotisations ou des contributions patronales qui s'y attachent. L'entreprise reverse la prestation au salarié après avoir prélevé la part salariale et/ou la part patronale des cotisations.

## **Article 11 | Revalorisation des prestations**

Les prestations à paiement échelonné visées aux titres II, III et V du RPO en cours de versement, sont revalorisées d'un pourcentage fixé par l'organisme. Toutefois le taux de revalorisation des rentes de conjoint survivant ou d'éducation liquidées avant le 1<sup>er</sup> avril 2011 ne pourra pas être inférieur à celui fixé en dernier lieu par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Revalorisation des prestations décès :

Après le décès du salarié, le capital ou la rente dû(e) au bénéficiaire est revalorisé(e) jusqu'à la réception des pièces justificatives nécessaires à son paiement, et au plus tard, jusqu'à son transfert à la Caisse des dépôts et consignations, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, suivant les modalités prévues ci-après.

À compter de la date du décès et jusqu'à la date de réception des pièces justificatives et au plus tard jusqu'au transfert à la Caisse des dépôts et consignations, il sera accordé, pour chaque année civile, une revalorisation, nette de frais, égale, au moins élevé des deux taux suivants :

- soit la moyenne sur les 12 derniers mois du taux moyen des emprunts de l'État français, calculée au 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente ;

- soit le dernier taux moyen des emprunts de l'État français disponible au 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente.

## **Article 12 | Recours contre les tiers responsables**

L'organisme peut exercer contre les tiers responsables, conformément à la loi, les recours judiciaires tendant au remboursement des prestations. Cette action s'exerce dans les mêmes limites que celles qui concernent l'employeur, en cas de maladie ou d'accident entraînant l'obligation de maintien de salaire.

Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire, l'organisme est subrogé jusqu'à concurrence desdites prestations dans les droits et actions du salarié, du bénéficiaire ou de leurs ayants droit contre les tiers responsables.

## **Article 13 | Prescription**

Les événements générateurs des garanties, dont la preuve doit pouvoir être rapportée conformément à l'article 9, doivent être portés à la connaissance de l'organisme dans les délais de prescription prévus par la réglementation.

## **Article 14 | Obligations d'information**

L'organisme est tenu de remettre à l'employeur à destination des salariés :

- une notice d'information détaillée et précisant les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de sinistre ;
- une notice actualisée à l'occasion de toute modification qu'il est prévu d'apporter aux droits et obligations des salariés.

L'employeur est tenu de remettre à chaque salarié les notices d'information mentionnées ci-dessus. La preuve de la remise de ces notices incombe à l'employeur.

## **Annexe Portabilité des prestations complémentaires de prévoyance**

### **Notice d'information prévue par l'article 1.18.b de la convention collective**

#### **1. Nature des garanties**

Les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage – à l'exception de ceux dont le contrat de travail a été rompu pour faute lourde – peuvent conserver, pour eux-mêmes et leurs ayants droit, le bénéfice des garanties du régime de prévoyance obligatoire (RPO) énumérées ci-après, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, dans la limite de « douze » mois de couverture :

- incapacité totale et temporaire de travail ;
- indisponibilité de longue durée ;
- invalidité ;
- décès ;
- rentes de conjoint survivant (ouvriers, employés, apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance) ;
- rentes d'éducation (agents de maîtrise et cadres).

L'organisme se charge de prolonger automatiquement et gratuitement la couverture de ces garanties obligatoires, dans les conditions et limites de durée indiquées ci-dessus.

#### **2. Information du salarié sur ses droits**

Lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié les informations qui lui permettent de connaître précisément la nature et la durée de ses droits au titre de la portabilité des garanties de prévoyance. L'employeur est tenu de mentionner l'existence de ces droits lors de la remise du certificat de travail. La preuve de l'accomplissement de cette obligation d'information peut être apportée par tout moyen, et notamment par l'envoi de la présente notice en lettre recommandée avec accusé de réception ou par signature d'un reçu en main propre.

L'ancien salarié n'a aucune démarche à accomplir pour être couvert dans les conditions indiquées au point 1 ci-dessus.

#### **3. Réalisation des risques assurés**

Lorsqu'un des risques couverts au titre de la portabilité s'est réalisé, le versement de la prestation par l'organisme est subordonné :

- à la production d'un certificat de travail conforme aux prescriptions de l'article 1.18.b de la convention collective ;
- à la justification de la prise en charge par le régime d'assurance chômage, au moment de la réalisation du risque et, pour les prestations à paiement échelonné, pendant toute la durée de versement de ces prestations. Cette justification incombe à l'ancien salarié ou, en cas de décès, aux ayants droit de ce dernier. Est considéré comme pris en charge, l'ancien salarié qui est éligible aux allocations de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture du droit aux allocations de l'assurance chômage ;

- à la production des preuves de la réalisation du risque, conformément à l'article 9 du règlement général de prévoyance (RGP).

Les indemnités d'incapacité totale et temporaire de travail et les indemnités de longue maladie sont versées par l'organisme, en complément des indemnités journalières servies par l'assurance maladie qui se substituent elles-mêmes au versement des allocations d'assurance chômage. L'ancien salarié ne peut prétendre percevoir au total des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations d'assurance chômage qu'il aurait perçu pour la même période.

#### **4. Fin des droits**

L'ancien salarié est tenu d'informer l'organisme de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de maintien des garanties au titre de la portabilité, dans les 10 jours qui suivent la réception de la notification de cessation des droits.

Le versement de toute indemnité ou pension complémentaire par l'organisme assureur est interrompu en cas de cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage, ainsi que dans les cas prévus par le règlement général de prévoyance (RGP) qui sont principalement les suivants :

- suspension du versement des prestations de la sécurité sociale ;
- attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale.

## **Annexe 2 Modifications de l'annexe 2.8 de la convention collective nationale des services de l'automobile**

### **Régime professionnel obligatoire de prévoyance**

#### **Article A2-1**

Considérant l'article 32 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire, il est convenu de remplacer les termes :

- « tranche A » par « tranche 1 » ;
- « tranche B » par « partie de la tranche 2 comprise entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale » ;
- « tranche C » par « partie de la tranche 2 comprise entre 4 et 8 plafonds de la sécurité sociale ».

#### **Article A2-2**

Les organisations soussignées conviennent de remplacer les termes « organisme assureur désigné » et le sigle « OAD » par « organisme ».

#### **Article A2-3**

Au troisième alinéa de l'article 3 du RPO, les mots « à temps complet » sont insérés après « jusqu'à la reprise du travail ».

#### **Article A2-4**

L'article 11 du RPO est remplacé comme suit :

##### **« Article 11 | Double effet**

En cas de décès de l'ayant droit visé à l'article 8.a ou b du règlement général, postérieur (dans les 365 jours) au décès du salarié, il est versé aux enfants de ce dernier encore à charge, un second capital de même montant que celui versé lors du décès du salarié tel que prévu par l'article 10.

En cas de décès simultané (dans les 24 heures) du salarié et de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, il est versé aux orphelins à charge un capital de même montant que celui versé lors du décès du salarié tel que prévu par l'article 10. »

#### **Article A2-5**

L'article 13 du RPO est remplacé comme suit :

##### **« Article 13 | Allocations d'obsèques**

En cas de décès de la personne visée à l'article 8.a ou b du règlement général, il est versé au salarié une allocation égale à deux plafonds mensuels de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

En cas de décès d'un enfant à charge du salarié âgé de 12 ans révolus, l'allocation est égale à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès dans la limite du montant des frais d'obsèques réellement engagés par le salarié.

Aucune allocation d'obsèques ne pourra être versée en cas de décès d'enfants âgés de moins de 12 ans, de majeurs en tutelle, de personnes placées dans un établissement psychiatrique d'hospitalisation. »

## Article A2-6

L'article 14 du RPO est remplacé comme suit :

### « Article 14 | *Rente de conjoint survivant*

En cas de décès d'un ouvrier, d'un employé, d'un apprenti ou d'un jeune sous contrat de formation en alternance, il est versé :

1. Une rente viagère à l'ayant droit visé à l'article 8.a ou b du règlement général ; cette rente, versée jusqu'au décès du bénéficiaire, est égale annuellement à 2 % du salaire brut de référence limité à 4 plafonds de sécurité sociale à la date de son décès ; le montant ainsi calculé est majoré de 10 % par enfant à charge ;
2. Une rente temporaire au même ayant droit, lorsque celui-ci n'a pas immédiatement droit à la pension de réversion du régime de retraite complémentaire ; cette rente est versée jusqu'à la date à laquelle la pension de réversion prend effet ; elle est égale annuellement à 4 % du salaire brut de référence limité à 4 plafonds de sécurité sociale à la date de son décès ; la rente temporaire est majorée de 10 % par enfant à charge ;
3. Une rente d'orphelin à chacun de ses enfants à charge, dès lors que le 2<sup>e</sup> parent est également décédé simultanément (dans les 24 heures) ou postérieurement (dans les 365 jours) ; cette rente est calculée comme la rente viagère, mais sur la base de 50 % de celle-ci et sans prise en compte de la majoration pour enfant à charge.

Le versement des rentes de survie est interrompu définitivement si le bénéficiaire se marie ou s'il conclut un pacte civil de solidarité. »

## Article A2-7

L'article 16.1 du RPO est remplacé comme suit :

### « Article 16

#### 1. Constitution d'un fonds collectif

Il est créé, au sein de l'organisme, un fonds collectif dont l'objet est de participer au financement d'une part des indemnités légales de départ en retraite, d'autre part des capitaux de fin de carrière.

Ce fonds est alimenté par une cotisation à la charge exclusive des entreprises. Le montant de cette cotisation figure dans l'annexe tarifaire.

Au 31 décembre de chaque exercice, le montant du fonds est égal au solde du compte de résultat suivant :

a) Au crédit :

- montant du fonds collectif au 31 décembre de l'exercice précédent ;
- cotisations de l'exercice ;
- produits nets des placements affectés au fonds.

b) Au débit :

- indemnités de départ en retraite et capitaux de fin de carrière versés par le fonds, frais de gestion des sinistres et variation des provisions pour sinistres à payer ;
- frais de gestion nets.

Le solde de ce compte technique et financier est affecté au fonds collectif au 31 décembre de l'exercice.

Le produit net des placements de l'organisme est affecté en vie, non-vie, non-technique en fonction des capitaux propres et des provisions techniques.

Le produit net des placements est attribué au fonds collectif au prorata de la demi-somme des provisions techniques (à la clôture et à l'ouverture) de la garantie au sein des garanties vie.

Les frais de gestion nets incluent les frais d'acquisition, les frais d'administration, les autres charges techniques nettes de produits techniques affectés au fonds.

Une prévision du montant des indemnités de départ en retraite et capitaux de fin de carrière futurs est réalisée annuellement par l'organisme, et aussitôt transmise à la commission paritaire nationale, afin d'anticiper tout ajustement de cotisation qui s'avérerait nécessaire de telle sorte que le solde du compte de résultat ci-dessus soit toujours positif. »

#### **Article A2-8**

L'assiette de calcul forfaitaire du capital de fin de carrière visée à l'article 17.3 du RPO est égale à 38 878 € au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

#### **Article A2-9**

À l'article 17.1.c, les mots « sauf en cas de faute grave ou lourde » sont supprimés.

## **Avenant du 24 avril 2025**

relatif à la révision de la convention collective  
(art. XII.2.1.8 « Cotisations »)

NOR : ASET2550878M

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 ;**

**SNAM CGT ;**

**SYNPTAC CGT ;**

**FNSAC CGT ;**

**F3C CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Depuis la conclusion de l'avenant du 1<sup>er</sup> octobre 2015 relatif au régime de santé et de prévoyance de branche de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles et de ses avenants des 9 décembre 2015 et 25 mai 2023, les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre du comité de suivi afin d'étudier les comptes de résultats du régime frais de santé et les possibilités d'évolution pour l'avenir.

Après avoir relevé les évolutions de l'environnement juridique de la complémentaire santé qui permettait de bénéficier des avantages sociaux et fiscaux attachés à ces contrats et dans le cadre du pilotage paritaire du régime, il a été décidé de procéder à une augmentation tarifaire et ce, pour garantir l'équilibre du régime frais de santé conventionnel.



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

Le présent avenant modifie l'article XII.2.1.8 issu de l'accord relatif au régime complémentaire de frais de santé de la branche des entreprises artistiques et culturelles.

## Article 2 | *Modification de l'article XII.2.1.8 applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2025*

Il a été convenu entre les partenaires sociaux que les cotisations mensuelles seront augmentées, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 de :

- 20 % pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 20 % pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

L'article XII.2.1.8 intitulé « Cotisations » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, les cotisations frais de santé s'élèvent à 0,74 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, le montant de la cotisation frais de santé est fixé à 0,53 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Cette cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les parties rappellent que les cotisations des salariés sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu dans les conditions de l'article 83, 1<sup>o</sup> *quater* du code général des impôts.

La cotisation comprend le coût du maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Il est aussi rappelé que les employeurs cotisent pour leurs salariés cadres et non cadres intermittents, au titre des garanties complémentaires de remboursement de frais de santé, dans les conditions prévues par l'accord interbranche du 20 décembre 2006 modifié. »

## Article 3 | *Modification de l'article XII.2.1.8 applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2026*

Il a été convenu entre les partenaires sociaux que les cotisations mensuelles seront augmentées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 de :

- 10 % pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 10 % pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

Dans ces conditions, l'article XII.2.1.8 sera alors rédigé de la manière suivante :

« Pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, les cotisations frais de santé s'élèvent à 0,81 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, le montant de la cotisation frais de santé est fixé à 0,58 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Cette cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les parties rappellent que les cotisations des salariés sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu dans les conditions de l'article 83, 1<sup>o</sup> *quater* du code général des impôts.

La cotisation comprend le coût du maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Il est aussi rappelé que les employeurs cotisent pour leurs salariés cadres et non cadres intermittents, au titre des garanties complémentaires de remboursement de frais de santé, dans les conditions prévues par l'accord interbranche du 20 décembre 2006 modifié. »

#### **Article 4 | *Modification de l'article XII.2.1.8 applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2027***

Il a été convenu entre les partenaires sociaux que les cotisations mensuelles seront augmentées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027 de :

- 10 % pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 10 % pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

Dans ces conditions, l'article XII.2.1.8 sera alors rédigé de la manière suivante :

« Pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, les cotisations frais de santé s'élèvent à 0,89 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, le montant de la cotisation frais de santé est fixé à 0,64 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Cette cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les parties rappellent que les cotisations des salariés sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu dans les conditions de l'article 83, 1<sup>o</sup> *quater* du code général des impôts.

La cotisation comprend le coût du maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Il est aussi rappelé que les employeurs cotisent pour leurs salariés cadres et non cadres intermittents, au titre des garanties complémentaires de remboursement de frais de santé, dans les conditions prévues par l'accord interbranche du 20 décembre 2006 modifié. »

#### **Article 5 | *Cotisations et répartition (indexation)***

La cotisation est définie en fonction de la législation sociale et fiscale en vigueur, ainsi que des taux et montants de prise en charge définis à date par l'assurance maladie, notamment ceux prévus dans le cadre du cahier des charges du contrat responsable.

La cotisation sera revue, le cas échéant, en cas d'évolution de ces dispositions.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

En conséquence, le montant des cotisations évoluera annuellement, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

Chaque année, les taux des cotisations seront réexaminés par les parties signataires, en fonction des résultats du régime, de l'évolution des dépenses de santé et, également, des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie.

## **Article 6 | Autres dispositions**

Les autres dispositions de l'avenant du 1<sup>er</sup> octobre 2015 relatif au régime de santé et de prévoyance de branche de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles et de ses avenants des 9 décembre 2015 et 25 mai 2023 demeurent inchangées.

## **Article 7 | 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 des entreprises artistiques et culturelles 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 8 | Entrée en vigueur. Durée. Dépôt**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2025.

À compter de cette date, la rédaction de l'article XII.2.1.8 sera modifiée et substituée tel que prévu à l'article 2 ci-dessus.

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

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

En outre un exemplaire sera établi pour chaque partie.

*Fait à Paris, le 24 avril 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Avenant n° 71 du 14 octobre 2025** relatif aux mesures sociales

NOR : ASET2550882M

IDCC : 1307

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

**FNCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FASAP FO ;**

**FCC CFDT ;**

**CFE-CGC cinéma ;**

**CFTC communication,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'accord de méthode du 20 décembre 2017 et en application des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique ont engagé la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur la base du rapport annuel de branche et des éléments chiffrés relatifs à l'état du marché de l'exploitation cinématographique.

Cet avenant porte uniquement sur des mesures sociales. La négociation sur les salaires a par ailleurs été ouverte et est toujours en cours.

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (IDCC 1307).

## **Article 2 | Réduction du temps de travail des personnes enceintes et aménagement des tâches à partir du 6<sup>e</sup> mois de grossesse**

Les dispositions ci-dessous ont vocation à annuler et remplacer les articles correspondants des avenants 55 et 69 à la convention collective de l'exploitation cinématographique pour permettre une meilleure connaissance des dispositions en faveur des personnes enceintes :

« Les personnes en état de grossesse médicalement constatée et ayant informé l'employeur de cet état, bénéficient à partir du 6<sup>e</sup> mois de grossesse :

- d'une réduction de leur temps de travail à hauteur de 5 % de la durée contractuelle, sans diminution de leur rémunération. Cette réduction est mise en place sur demande écrite de la personne concernée et organisée selon des modalités fixées en concertation avec la personne concernée ;
- de la mise en place d'un aménagement de leurs tâches liées à leur poste de travail, à leur demande. Cet aménagement consistera, notamment, à supprimer le port de charges lourdes (dans le respect des dispositions en vigueur du code du travail) et à prendre des mesures permettant de diminuer la pénibilité liée à l'état de grossesse. À titre d'illustration, ces mesures peuvent porter, notamment sur un allègement ou une adaptation des tâches pour éviter les efforts physiques trop importants ou les postures pénibles ; un aménagement du poste de travail ; un aménagement des horaires (pauses plus fréquentes...).

L'employeur doit informer la personne enceinte de la possibilité de ces aménagements dont les modalités seront définies en concertation entre l'employeur et la personne enceinte.

Ces mesures ne doivent pas entraîner de diminution de la rémunération.

En tout état de cause, les dispositions ci-dessus ne doivent pas se substituer à une décision d'un médecin traitant ou de la médecine du travail. »

## **Article 3 | Travail de nuit**

Les dispositions ci-dessous ont vocation à annuler et remplacer l'article 36 de la convention collective de l'exploitation cinématographique, elle ne modifie pas les dispositions négociées par voie d'accord au sein des entreprises :

« Pour tout travail effectué après minuit chaque demi-heure commencée est due en entier.

À compter de minuit la rémunération est majorée de 100 %.

Il est précisé que cette majoration ne se cumule pas avec la majoration des heures supplémentaires. »

## **Article 4 | Jours pour événements familiaux**

Ces dispositions annulent et remplacent l'article 46 de la convention collective de l'exploitation cinématographique :

« Les salariés auront droit, sur justification, aux congés payés ci-après :

- naissance ou adoption d'un enfant : 5 jours civils (\*) ;
- naissance d'un petit-enfant du salarié : 1 jour civil ;
- mariage du salarié : 6 jours civils ;
- Pacs du salarié : 6 jours civils ;
- mariage d'un enfant du salarié ou d'un enfant de son conjoint : 2 jours civils ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour civil ;

- décès du conjoint du salarié : 5 jours civils ;
- décès d'un enfant d'au moins 25 ans et sans enfants : 14 jours civils ;
- décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou quel que soit son âge s'il est lui-même parent : 16 jours civils ;
- décès d'un parent du salarié ou du conjoint du salarié : 3 jours civils ;
- décès d'un ascendant direct (autre qu'un parent) du salarié ou de son conjoint : 2 jours civils ;
- décès d'un petit-enfant du salarié ou de son conjoint : 2 jours civils ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours civils ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant, tels que définis dans les dispositions légales et sous présentation d'un justificatif réalisé par un médecin : 5 jours civils.

Ces jours de congés devront nécessairement être pris dans les 15 jours suivant l'événement ; en plus de ces jours de congés payés exceptionnels, l'intéressé pourra, sur sa demande, bénéficier d'un congé supplémentaire non rémunéré d'une durée maximum de 7 jours, accolé à ces jours de congés payés pour événements familiaux.

Si l'événement imprévisible ouvrant droit aux jours de congés listés ci-dessus intervient pendant les congés payés ces jours pourront être reportés et pris à une date ultérieure. Le report des jours pour événements familiaux doit être demandé par le salarié auprès de son employeur dans un délai raisonnable. L'employeur et le salarié conviendront d'une date de report dans la limite de 30 jours suivant la fin des congés payés.

Le report des jours pour événements familiaux doit être demandé par le salarié auprès de son employeur dans un délai raisonnable. L'employeur et le salarié conviendront d'une date de report dans la limite de 30 jours suivant la fin des congés payés.

(\*) Concernant le congé de naissance, il doit débiter au choix du salarié le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit. Toutefois, si le salarié se trouve en congés payés au moment de la naissance, le début du congé de naissance sera automatiquement reporté et accolé à l'issue de cette période d'absence. »

## **Article 5 | Jours pour hospitalisation et jours pour enfant malade**

Ces dispositions annulent et remplacent les articles des avenants 55 et 70 portant sur ces sujets :

« Dans le cadre de l'hospitalisation d'un enfant à charge, âgé de deux ans et moins, le salarié bénéficie sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, de deux jours d'absence autorisée payés par enfant hospitalisé et par année civile.

Parmi les jours de congés pour enfants malades ou ayant subi un accident, prévus à l'article L. 1225-61 du code du travail, les salariés assumant la charge effective et permanente (art. L. 513-1 du code de la sécurité sociale) d'un enfant âgé d'au maximum 10 ans et ayant une ancienneté effective d'au moins six mois dans l'entreprise, bénéficieront par année du maintien de salaire pour deux de ces jours. Concernant les jours restants, l'employeur adaptera autant que possible les plannings afin d'éviter aux salariés d'avoir une perte de salaire liée à cette absence. Les salariés devront informer leur employeur de leur absence dès que possible et présenter dans les 48 heures un justificatif médical attestant de la maladie ou de l'accident de l'enfant. En cas de présence dans la même entreprise de deux salariés en charge effective de

l'enfant, le congé annuel rémunéré pour enfant malade ne pourra pas être exercé par les 2 salariés pour une même absence.

Si l'ensemble des conditions sont réunies, le salarié pourra cumuler les jours pour hospitalisation et les jours pour enfant malade. »

## **Article 6 | Jours de déménagement**

Ces dispositions annulent et remplacent l'article 51 de la convention collective de l'exploitation cinématographique :

« Les salariés ont droit, sur présentation d'un justificatif, à un congé de 2 jours, tous les deux ans, pour déménager. Pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté un de ces deux jours sera rémunéré.

Lorsque ces jours de congé ne sont pas rémunérés, l'employeur adaptera autant que possible les plannings afin d'éviter aux salariés d'avoir une perte de salaire liée à cette absence.

Le salarié devra prévenir son employeur au plus tard quatre semaines avant la prise de ces jours. Pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté, dont le planning n'est pas fixe et n'est pas connu au moment de l'information de la date du déménagement, l'employeur s'engage à ce que le salarié bénéficie bien d'un jour d'absence justifié rémunéré n'entraînant pas un report d'heures de travail sur les autres jours de la semaine. »

## **Article 7 | Jour de congé par tranche d'année d'ancienneté**

Les salariés pourront bénéficier d'un congé supplémentaire annuel, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions précisées ci-dessous :

- 1 jour de congé payé supplémentaire acquis à partir de 20 ans d'ancienneté ;
- 2 jours de congés payés supplémentaires acquis à partir de 25 ans d'ancienneté ;
- 3 jours de congés payés supplémentaires acquis à partir de 30 ans d'ancienneté ;
- 4 jours de congés payés supplémentaires acquis à partir de 35 ans d'ancienneté.

Il est entendu que ces jours ne sont pas cumulables entre eux. De même, ils ne s'ajoutent pas aux jours déjà prévus dans les entreprises.

Ce congé d'ancienneté est acquis et pris sur les mêmes périodes que les congés payés dans l'entreprise.

L'ancienneté ouvrant droit à ce congé supplémentaire est appréciée selon les dispositions conventionnelles.

Ces jours de congés supplémentaires ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre et ne peuvent, par leur prise, entraîner le report de tout autre jour de congé acquis par le salarié. Ils doivent impérativement être pris dans les 12 mois suivant leur période d'acquisition.

Dans le cadre de la première mise en œuvre de ce dispositif, le bénéfice de ce congé d'ancienneté sera constaté à la date du 1<sup>er</sup> juin 2026 pour les salariés répondant à la condition d'ancienneté au 31 mai 2026.

En cas de résiliation du contrat de travail, l'ancienneté est appréciée à l'expiration du contrat.

## **Article 8 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Un accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2023.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance de veiller au respect des dispositions relatives à l'égalité professionnelle notamment en matière de recrutement, de conditions de travail et d'évolution salariale et professionnelle.

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

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

#### **Article 10 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 11 | Dénonciation et révision**

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

#### **Article 12 | Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 14 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)



## **Avenant du 3 septembre 2025**

à l'accord du 26 septembre 2016  
relatif aux qualifications professionnelles  
(métiers de la télésurveillance)

NOR : ASET2550889M

IDCC : 1351

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

**GPMSE TLS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CGT FCS ;**

**FEETS FO ;**

**SNEPS-CFTC ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les parties signataires de l'accord du 26 septembre 2016 se sont engagées à intégrer, par voie d'avenant à l'accord, les fiches métiers déjà identifiés ainsi que les métiers à naître.

Le présent avenant est une concrétisation de cet engagement, avec la volonté d'instaurer de nouveaux emplois-repères dans l'activité de télésurveillance de la classification agents d'exploitation à la classification cadres.

Grâce à l'enrichissement des emplois-repères dans l'activité de télésurveillance, le parcours des salariés s'inscrit dans une nouvelle dynamique avec la perspective d'un parcours professionnel innovant et adapté aux missions confiées.

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

Le champ d'application du présent avenant est celui mentionné à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 26 septembre 2016 relatif aux qualifications professionnelles de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Les dispositions du présent avenant portent exclusivement sur les métiers de la télésurveillance, modifiant ainsi les fiches descriptives des spécialités et des formations associées pour l'activité de télésurveillance, ainsi que la classification des emplois-repères pour cette activité.

## **Article 2 | Révision de l'annexe I « Fiches descriptives des spécialités et des formations associées » de l'accord du 26 septembre 2016 pour l'activité de télésurveillance**

L'annexe I de l'accord du 26 septembre 2016 mentionne 2 fiches métiers pour les salariés travaillant en station centrale de télésurveillance :

- la fiche métier agent de sécurité opérateur SCT 1 – coefficient 140, annexes I.17 et I.17.1 ;
- la fiche métier agent de sécurité opérateur SCT 2 – coefficient AM 150, annexes I.18 et I.18.1.

Ces deux fiches métiers de l'activité de télésurveillance sont supprimées.

Les nouvelles fiches métiers pour l'activité de télésurveillance sont les suivantes :

- la fiche métier employé administratif en station de télésurveillance – coefficient 130 ;
- la fiche métier opérateur de télésurveillance de niveau 1 – coefficient 140 ;
- la fiche métier opérateur de télésurveillance de niveau 2 – coefficient 150 ;
- la fiche métier opérateur de télésurveillance de niveau 3 – coefficient 160 ;
- la fiche métier opérateur de télésurveillance de niveau 4 – coefficient AM 160 ;
- la fiche métier coordinateur de prestations humaines – coefficient 150 ;
- la fiche métier gestionnaire technique de niveau 1 – coefficient 160 ;
- la fiche métier gestionnaire technique de niveau 2 – coefficient AM 160 ;
- la fiche métier superviseur de salle – coefficient AM 170 ;
- la fiche métier chef de centre de télésurveillance – coefficient cadre 300 ;
- la fiche métier directeur des opérations de télésurveillance – coefficient cadre 400.

*(Voir page suivante.)*

## Annexe I.17.a Employé administratif en station de télésurveillance

Coefficient 130.

Métiers de la sécurité électronique Employé administratif en station de télésurveillance
<b>Autres appellations de l'emploi</b>
Sans objet
<b>Description générale de l'emploi</b>
L'employé administratif en station de télésurveillance saisit les informations communiquées par le client, notamment les consignes et vérifie leur complétude lorsqu'elles sont saisies par les clients eux-mêmes. Il est également amené à prendre les appels entrants et à effectuer les appels sortants selon les procédures.
<b>Responsabilité hiérarchique ou encadrement</b>
Sans objet
<b>Principales missions de l'emploi</b>
<b>Réceptionner les appels entrants</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– Saisir les informations communiquées par un client selon les procédures spécifiques en vigueur</li><li>– Vérifier la conformité des informations communiquées par le client avec les consignes initiales sur la fiche client</li><li>– Demander par téléphone des précisions au client notamment concernant les consignes en cas de besoin</li><li>– Transférer les appels et les informations vers les services concernés lorsque les éléments de réponse ne sont pas dans les procédures, les fiches ou à son niveau d'accréditation</li><li>– Renseigner les clients par téléphone sur la base des informations contenues dans les fiches mises à disposition</li><li>– Rendre compte de son activité auprès de sa hiérarchie (oral ou écrit)</li></ul>
<b>Réaliser des appels sortants</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– Réaliser un appel sortant auprès d'un client pour compléter ou vérifier une information communiquée par le client, selon la procédure</li></ul>
<b>Réaliser des tâches administratives</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– Vérifier la conformité et l'exhaustivité des informations saisies par le client avec les consignes initiales sur la fiche client</li><li>– Renseigner des comptes-rendus formatés selon les procédures</li></ul>
<b>Principales connaissances liées à l'emploi</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– Les outils informatiques mis à disposition</li></ul>
<b>Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte</b>
<p>L'employé administratif en station de télésurveillance doit être titulaire d'une autorisation d'entrée en formation délivrée par le CNAPS pour être embauché par son employeur.</p> <p>En aucun cas, il ne gère les alarmes et il ne traite les tâches des opérateurs de télésurveillance.</p> <p>Une fois la carte professionnelle « agent de télésurveillance » délivrée par le CNAPS, obtenue, il passe automatiquement opérateur de télésurveillance de niveau 1.</p>
<b>Profil d'accès à l'emploi</b>
Pas de prérequis

## Annexe I.17.b Opérateur de télésurveillance de niveau 1

Coefficient 140.

Métiers de la sécurité électronique Opérateur de télésurveillance de niveau 1
<b>Autre(s) appellation(s) de l'emploi</b>
Sans objet
<b>Description générale de l'emploi</b>
L'opérateur de télésurveillance de niveau 1 est un agent posté en station de télésurveillance. Il doit être en mesure d'exécuter les activités de l'employé administratif en station de télésurveillance. L'opérateur de télésurveillance de niveau 1 en station de télésurveillance assure le traitement des alarmes émises par les équipements installés chez les clients en appliquant les procédures et les consignes à sa disposition. Il déclenche et suit les interventions sur les sites des clients selon les consignes.
<b>Responsabilité hiérarchique ou encadrement</b>
Sans objet
<b>Principales missions de l'emploi</b>
<b>Assurer le traitement des alarmes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– Effectuer la levée de doute, à la réception d'une alarme, en appliquant les procédures prévues selon le type d'alarme ainsi que les consignes liées au site télésurveillé, selon la réglementation en vigueur</li><li>– Vérifier l'habilitation de son interlocuteur dans le respect de la consigne définie avec le client</li><li>– Déclencher une intervention d'un agent de sécurité sur site en cas d'impossibilité de « levée de doute » à distance, selon les consignes</li><li>– Déclencher l'intervention des services compétents selon les consignes définies avec le client et selon les procédures d'appels</li><li>– Effectuer un compte-rendu du traitement de l'alarme à l'aide des outils mis à disposition (oral ou écrit)</li><li>– Transmettre des informations vers les services concernés selon les procédures en vigueur (service comptabilité, par ex.)</li><li>– Répondre aux questions du client selon les procédures à disposition avec pédagogie</li><li>– Rendre compte de son activité auprès de sa hiérarchie (oral ou écrit)</li><li>– Prendre en compte des consignes provisoires</li><li>– Saisir des consignes provisoires</li><li>– Prendre en compte des rondes ponctuelles</li><li>– Mettre en place des rondes ponctuelles</li><li>– Signaler des anomalies liées à la fiche client ou aux consignes établies</li><li>– Mettre en place des mesures conservatoires avec application de consignes</li><li>– Saisir des contrôles horaires provisoires et des périodes de congés des clients</li><li>– Constater la situation et la partager</li><li>– Réceptionner des appels des installateurs</li><li>– Inhiber temporairement (le temps de sa vacation) un canal suite à un dysfonctionnement ou à une alarme répétitive selon les consignes prévues ou autorisation hiérarchique (astreinte)</li><li>– Ne peut accompagner de nouvel entrant</li></ul>
<b>Principales connaissances liées à l'emploi</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– Les outils informatiques mis à disposition</li><li>– Les différents types d'alarmes : intrusion, agression verbale, agression physique, dommages aux biens, techniques</li><li>– La réglementation/télésurveillance</li></ul>

Métiers de la sécurité électronique Opérateur de télésurveillance de niveau 1
<b>Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte</b>
L'opérateur de télésurveillance de niveau 1 en station de télésurveillance est titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS « agent de télésurveillance » valide
<b>Profil d'accès à l'emploi</b>
Pas de prérequis

## Annexe I.17.c Opérateur de télésurveillance de niveau 2

Coefficient 150.

Métiers de la sécurité électronique Opérateur de télésurveillance de niveau 2
<b>Autre(s) appellation(s) de l'emploi</b>
Sans objet
<b>Description générale de l'emploi</b>
L'opérateur de télésurveillance de niveau 2 en station de télésurveillance exécute les activités de l'opérateur de télésurveillance de niveau 1. L'opérateur de télésurveillance de niveau 2 en station de télésurveillance assure le traitement des alarmes émises par les équipements installés chez les clients en appliquant les procédures et les consignes à sa disposition. Il déclenche et pilote l'intervention d'un agent de sécurité sur site ou oriente à distance un technicien sur site. L'opérateur de télésurveillance de niveau 2 réalise à distance des actions de nature technique sur le site du client selon ses besoins.
<b>Responsabilité hiérarchique ou encadrement</b>
Sans objet
<b>Principales missions de l'emploi</b>
<b>Assurer le traitement des alarmes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Effectuer la levée de doute, à la réception d'une alarme, en appliquant les procédures prévues selon le type d'alarme ainsi que les consignes liées au site télésurveillé</li> <li>– Vérifier l'identité de son interlocuteur dans le respect de la procédure</li> <li>– Déclencher une intervention d'un agent de sécurité sur site selon les consignes</li> <li>– Déclencher l'intervention des services compétents conformément aux procédures et à partir d'un script</li> <li>– Effectuer un compte-rendu type de « levée de doute » à l'aide des outils mis à disposition (oral ou écrit)</li> <li>– Transférer les appels et les informations vers les services concernés lorsque les éléments de réponse ne sont pas dans les procédures, les fiches ou à son niveau d'accréditation</li> <li>– Répondre aux questions du client selon les procédures à disposition avec pédagogie</li> <li>– Rendre compte de son activité auprès de sa hiérarchie (oral ou écrit)</li> <li>– Prendre en compte des consignes provisoires</li> <li>– Saisir des consignes provisoires</li> <li>– Prendre en compte des rondes ponctuelles</li> <li>– Mettre en place des rondes ponctuelles</li> <li>– Signaler des anomalies liées à la fiche client ou aux consignes établies</li> <li>– Mise en place de mesures conservatoires avec application de consignes</li> <li>– Saisir des contrôles horaires provisoires et des périodes de congés des clients</li> <li>– Constater la situation et la partager</li> </ul>

Métiers de la sécurité électronique Opérateur de télésurveillance de niveau 2
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Réceptionner des appels des installateurs</li> <li>– Inhiber (le temps de sa vacation) un canal suite à un dysfonctionnement ou à une alarme répétitive selon consignes</li> <li>– Mettre en maintenance partielle ou totale un site</li> <li>– Contrôler le bon fonctionnement du système vidéo</li> <li>– Contrôler le bon fonctionnement du système d'alarme avec le client</li> <li>– Accompagner volontairement de nouveaux entrants sur le poste de travail</li> <li>– Effectuer le bilan de l'intervention auprès du client</li> </ul>
<b>Principales connaissances liées à l'emploi</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Les outils informatiques mis à disposition</li> <li>– Les différents types d'alarmes : intrusion, agression verbale, agression physique, dommage aux biens, techniques</li> <li>– La réglementation/télésurveillance</li> </ul>
<b>Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte</b>
L'opérateur de télésurveillance de niveau 2 en station de télésurveillance est titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS « agent de télésurveillance » valide
<b>Profil d'accès à l'emploi</b>
Avoir une expérience comme opérateur de télésurveillance de niveau 1 d'une durée de 1 607 heures de travail effectif

## Annexe I.17.d Opérateur de télésurveillance de niveau 3

Coefficient 160.

Métiers de la sécurité électronique Opérateur de télésurveillance de niveau 3
<b>Autre(s) appellation(s) de l'emploi</b>
Sans objet
<b>Description générale de l'emploi</b>
L'opérateur de télésurveillance de niveau 3 en station de télésurveillance exécute les activités de l'opérateur de télésurveillance de niveau 2. L'opérateur de télésurveillance de niveau 3 en station de télésurveillance assure le traitement exhaustif des alarmes émises par les équipements installés chez les clients en appliquant les procédures et les consignes à sa disposition. Il déclenche et pilote l'intervention d'un agent de sécurité sur site ou assiste à distance un technicien sur site. L'opérateur de télésurveillance de niveau 3 réalise à distance des actions de nature technique sur le site du client selon ses besoins. L'opérateur de télésurveillance de niveau 3 effectue le bilan des traitements.
<b>Responsabilité hiérarchique ou animation d'équipe</b>
Sans objet
<b>Principales missions de l'emploi</b>
<b>Assurer le traitement des alarmes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Effectuer la levée de doute, à la réception d'une alarme, en appliquant les procédures prévues selon le type d'alarme ainsi que les consignes liées au site télésurveillé</li> <li>– Vérifier l'identité de son interlocuteur dans le respect de la procédure</li> </ul>

**Métiers de la sécurité électronique**  
**Opérateur de télésurveillance de niveau 3**

- Déclencher une intervention d'un agent de sécurité sur site en cas d'impossibilité de « levée de doute » à distance
- Déclencher l'intervention des services compétents conformément aux procédures et à partir d'un script
- Effectuer un compte-rendu type de « levée de doute » à l'aide des outils mis à disposition (oral ou écrit)
- Transmettre des informations vers les services concernés selon les procédures en vigueur (service comptabilité par ex.)
- Répondre aux questions du client selon les procédures à disposition avec pédagogie
- Rendre compte de son activité auprès de sa hiérarchie (oral ou écrit)
- Prendre en compte des consignes provisoires
- Saisir des consignes provisoires
- Prendre en compte des rondes ponctuelles
- Mettre en place des rondes ponctuelles
- Signaler des anomalies liées à la fiche client ou aux consignes établies
- Mettre en place des mesures conservatoires avec application de consignes
- Saisir des contrôles horaires provisoires et des périodes de congés des clients
- Constater la situation et la partager
- Réceptionner des appels des installateurs
- Inhiber un canal suite à un dysfonctionnement ou à une alarme répétitive selon consignes
- Mettre en maintenance partielle ou totale un site
- Contrôler le bon fonctionnement du système vidéo
- Contrôler le bon fonctionnement du système d'alarme avec le client
- Accompagner volontairement de nouveaux entrants sur le poste de travail
- Effectuer le bilan de l'intervention auprès du client
- Mettre en place des actions correctives dans le cadre d'un signalement d'anomalie liée à la fiche client ou aux consignes établies
- Extraire des données sur demande
- Établir un rapport de télésurveillance comportant des données préenregistrées
- Saisir des consignes clients validées en interne
- Affecter des mails reçus

**Principales connaissances liées à l'emploi**

- Les outils informatiques mis à disposition
- Les différents types d'alarmes : intrusion, agression verbale, agression physique, dommage aux biens, techniques
- La réglementation/télésurveillance

**Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte**

L'opérateur de télésurveillance de niveau 3 en station de télésurveillance est titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS « agent de télésurveillance » valide

**Profil d'accès à l'emploi**

Avoir eu une expérience comme opérateur de télésurveillance de niveau 2 d'une durée d'au moins 1 607 heures de travail effectif.



## Annexe I.17.e Coordinateur de prestations humaines

Coefficient 150.

Métiers de la sécurité électronique Coordinateur de prestations humaines
<b>Autres appellations de l'emploi</b>
Gestionnaire surveillance humaine/coordonateur de sécurité physique
<b>Description générale de l'emploi</b>
<p>En relation avec les clients et les prestataires de surveillance humaine référencés, il prend en compte l'ensemble des besoins en ressources humaines et s'assure de leur bonne programmation par les prestataires de surveillance humaine.</p> <p>Il travaille en journée et hors contrainte d'immédiateté.</p>
<b>Responsabilité hiérarchique ou encadrement</b>
Sans objet
<b>Principales missions de l'emploi</b>
<p><b>Réceptionner les appels entrants</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Gérer le stock virtuel des moyens d'accès (prises en compte, modifications, restitutions)</li><li>– Traiter la demande du client et transmettre la commande au prestataire de surveillance humaine</li><li>– Assister le client sur les éléments essentiels à la prestation de surveillance humaine</li><li>– S'assurer de la bonne prise en compte de la commande et de la disponibilité du prestataire</li><li>– S'assurer de la réalisation des prestations conformément à la demande initiale</li><li>– Traiter les écarts de premier niveau avec le prestataire et transmettre un compte-rendu</li><li>– Recevoir toutes les réclamations du client et traiter les réclamations de premier niveau du client et du prestataire de surveillance humaine</li><li>– Valider la préfacturation pour le service facturation</li><li>– Gérer les écarts de premier niveau opérationnel en lien avec le service facturation (facture du fournisseur, facture du client)</li><li>– Rendre compte à son N + 1 des difficultés rencontrées dans le cadre de ses missions</li></ul>
<b>Principales connaissances liées à l'emploi</b>
Les outils informatiques mis à disposition
<b>Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte</b>
<p>Le coordinateur de prestations humaines en station de télésurveillance est titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS valide. Il disposera d'une période de six mois pour obtenir la carte professionnelle « agent de télésurveillance ».</p>
<b>Profil d'accès à l'emploi</b>
Aucun prérequis

## Annexe I.17.f Gestionnaire technique de niveau 1

Coefficient 160.

Métiers de la sécurité électronique Gestionnaire technique de niveau 1
<b>Autres appellations de l'emploi</b>
Opérateur/agent/support technique
<b>Description générale de l'emploi</b>
Le gestionnaire technique est en relation avec les techniciens en charge de l'installation et de la maintenance des dispositifs de sécurités installés sur les sites clients.
<b>Responsabilité hiérarchique ou encadrement</b>
Superviseur de salle
<b>Principales missions de l'emploi</b>
<b>Réceptionner les appels entrants</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– Créer des transmetteurs et des stockeurs vidéo dans les outils de gestion</li><li>– Saisir les données de raccordements à partir des informations transmises par les commerciaux et/ou les installateurs selon les procédures en vigueur</li><li>– Réaliser et contrôler les essais avec l'installateur</li><li>– Mettre à jour des données de la fiche site (consignes, zoning, changement de protocole, extension...)</li><li>– Répondre aux questions des installateurs et des commerciaux selon les procédures à disposition</li><li>– Prendre en charge des appels entrants en provenance des installateurs</li><li>– Préparer les procès-verbaux de réception des sites</li></ul>
<b>Principales connaissances liées à l'emploi</b>
– Les outils informatiques mis à disposition
<b>Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte</b>
Le gestionnaire technique de niveau 1 en station de télésurveillance est titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS « agent de télésurveillance » valide
<b>Profil d'accès à l'emploi</b>
Pas de prérequis

## Annexe I.18.a Gestionnaire technique de niveau 2

Coefficient AM 160.

Métiers de la sécurité électronique Gestionnaire technique de niveau 2
<b>Autre appellation de l'emploi</b>
Opérateur de raccordement/support technique
<b>Description générale de l'emploi</b>
Le gestionnaire technique de niveau 2 saisit les informations complexes communiquées par le client, notamment les consignes, et vérifie leur complétude lorsqu'elles sont saisies par les clients eux-mêmes
<b>Responsabilité hiérarchique ou encadrement</b>
Superviseur de salle

**Métiers de la sécurité électronique**  
**Gestionnaire technique de niveau 2**

**Principales missions de l'emploi**

Actions de niveau 1 et 2.

- Créer des transmetteurs et des stockeurs vidéo dans les outils de gestion
- Saisir les données de raccordement à partir des informations transmises par les commerciaux et/ou les installateurs selon les procédures en vigueur
- Réaliser et contrôler les essais avec l'installateur
- Mettre à jour des données de la fiche site (consignes, zoning, changement de protocole, extension...)
- Répondre aux questions des installateurs et des commerciaux selon les procédures à disposition
- Prendre en charge des appels entrants complexes en provenance des installateurs
- Préparer les procès-verbaux de réception des sites
- Actualiser les bases de données du parc télésurveillé
- Assurer la relation de 2<sup>e</sup> niveau avec les prestataires, les fournisseurs, les services techniques et administratifs
- Adapter la tâche de chaque contrôleur technique en fonction de l'activité et de leur fiche d'activité
- Prendre le relai auprès des contrôleurs techniques dans le cas de situations complexes ou extraordinaires et assurer un retour auprès du contrôleur technique sur les modalités de traitement de la situation
- Identifier les besoins en compétences des contrôleurs techniques et proposer des modalités d'acquisition de compétences
- Transférer auprès des gestionnaires techniques de niveau 1 les compétences en créant des situations didactiques à partir de situations de travail
- Mettre en œuvre des actions de médiation afin de gérer d'éventuels conflits ou des situations émotionnelles délicates envers les clients
- Contribuer aux entretiens annuels conformément aux procédures en vigueur des contrôleurs techniques
- Vérifier la conformité et la mise en place des nouveaux produits technologiques dans les outils de la télésurveillance

**Principales connaissances liées à l'emploi**

Les outils informatiques mis à disposition

**Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte**

Le gestionnaire technique de niveau 2 en station de télésurveillance est titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS « agent de télésurveillance » valide

**Profil d'accès à l'emploi**

Expérience de deux années de 1 607 heures de travail effectif chacune en qualité de gestionnaire technique de niveau 1

**Annexe I.18.b Opérateur de télésurveillance de niveau 4**

Coefficient AM 160.

**Métiers de la sécurité électronique**  
**Opérateur de télésurveillance de niveau 4**

**Autre(s) appellation(s) de l'emploi**

Sans objet

**Métiers de la sécurité électronique**  
**Opérateur de télésurveillance de niveau 4**

**Description générale de l'emploi**

L'opérateur de télésurveillance de niveau 4 en station de télésurveillance exécute les activités de l'opérateur de télésurveillance de niveau 3. L'opérateur de télésurveillance de niveau 4 en station de télésurveillance assure le traitement exhaustif des alarmes émises par les équipements installés chez les clients en appliquant les procédures et les consignes à sa disposition. Il déclenche et pilote l'intervention d'un agent de sécurité sur site ou assiste à distance un technicien sur site. L'opérateur de télésurveillance de niveau 4 réalise à distance des actions de nature technique sur le site du client selon ses besoins. L'opérateur de télésurveillance de niveau 4 effectue le bilan des traitements.

**Responsabilité hiérarchique ou animation d'équipe**

Sans objet

**Principales missions de l'emploi**

- Assurer le traitement des alarmes
- Effectuer la levée de doute, à la réception d'une alarme, en appliquant les procédures prévues selon le type d'alarme ainsi que les consignes liées au site télésurveillé
- Vérifier l'identité de son interlocuteur dans le respect de la procédure
- Déclencher une intervention d'un agent de sécurité sur site en cas d'impossibilité de « levée de doute » à distance
- Déclencher l'intervention des services compétents conformément aux procédures et à partir d'un script
- Effectuer un compte-rendu type de « levée de doute » à l'aide des outils mis à disposition (oral ou écrit)
- Transmettre des informations vers les services concernés selon les procédures en vigueur (service comptabilité par ex.)
- Répondre aux questions du client selon les procédures à disposition, avec pédagogie
- Rendre compte de son activité auprès de sa hiérarchie (oral ou écrit)
- Prendre en compte des consignes provisoires
- Saisir des consignes provisoires
- Prendre en compte des rondes ponctuelles
- Mettre en place des rondes ponctuelles
- Signaler des anomalies liées à la fiche client ou aux consignes établies
- Mettre en place des mesures conservatoires avec application de consignes
- Saisir des contrôles horaires provisoires et des périodes de congés des clients
- Constater la situation et la partager
- Réceptionner des appels des installateurs
- Inhiber un canal suite à un dysfonctionnement ou à une alarme répétitive selon consignes
- Mettre en maintenance partielle ou totale un site en présence ou non d'un technicien
- Contrôler le bon fonctionnement du système vidéo
- Contrôler le bon fonctionnement du système d'alarme avec le client
- Effectuer le bilan de l'intervention auprès du client
- Mettre en place des actions correctives dans le cadre d'un signalement d'anomalie liée à la fiche client ou aux consignes établies
- Extraire des données sur demande
- Établir un rapport de télésurveillance comportant des données préenregistrées
- Saisir des consignes clients validées en interne
- Affecter des mails reçus

Métiers de la sécurité électronique Opérateur de télésurveillance de niveau 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Favoriser le fonctionnement de l'activité par son expertise métier et accompagner le développement du service</li> <li>– Assurer la formation initiale des opérateurs de niveau 0 et 1 avec accompagnement si besoin</li> <li>– Rédiger des documents/modules liés à la formation ou aux process, avec accompagnement si besoin</li> <li>– Évaluer la montée en compétence des apprenants et faire un compte-rendu au manager</li> <li>– Participer à la réalisation, au suivi et au déploiement des sujets d'amélioration continue</li> <li>– Assurer la continuité partielle de l'activité, sur une courte période, en l'absence exceptionnelle du manager et rendre compte</li> </ul>
<b>Principales connaissances liées à l'emploi</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Les outils informatiques mis à disposition</li> <li>– Les différents types d'alarmes : intrusion, agression verbale, agression physique, dommage aux biens, techniques</li> <li>– La réglementation/télésurveillance</li> </ul>
<b>Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte</b>
L'opérateur de télésurveillance de niveau 4 en station de télésurveillance est titulaire d'une carte professionnelle valide
<b>Profil d'accès à l'emploi</b>
Avoir eu une expérience comme opérateur de télésurveillance de niveau 3 d'une durée d'au moins 1 607 heures de travail effectif ou avoir exercé le métier de SCT2

## Annexe I.18.c Superviseur de salle

Coefficient AM 170.

Métiers de la sécurité électronique Superviseur de salle
<b>Autres appellations de l'emploi</b>
Superviseur/chef de salle
<b>Description générale de l'emploi</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Assurer, en relation permanente avec le chef de centre, le bon fonctionnement et l'exploitation du centre ayant pour objectif l'application rigoureuse des consignes clients, des règles du centre et de l'entreprise.</li> <li>– Actualiser les bases de données du parc télésurveillé.</li> <li>– Assurer la relation de 1<sup>er</sup> niveau clientèle, prestataires, fournisseurs, service technique et administratif.</li> </ul>
<b>Responsabilité hiérarchique ou encadrement</b>
Sans objet
<b>Principales missions de l'emploi</b>
<b>Assurer la supervision de la salle d'exploitation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Maîtriser l'outil informatique bureautique et de communication</li> <li>– Maîtriser les matériels et les applications métiers</li> <li>– Vérifier et prendre les mesures nécessaires pour actualiser la base de données</li> <li>– S'assurer de l'application des règles et des procédures internes et externes</li> <li>– Savoir animer et interagir avec une équipe/contribuer à l'évaluation des collaborateurs de la station</li> <li>– Disposer de notions des techniques de communication (écrite et orale de 1<sup>er</sup> niveau)</li> </ul>

Métiers de la sécurité électronique Superviseur de salle
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Importer, rédiger et envoyer des rapports de télésurveillance</li> <li>– Résoudre tout problème ou situation anormale, dans le fonctionnement d'un équipement du centre dans la limite des responsabilités qui lui ont été confiées</li> <li>– Réaliser les tests APSAD [essais groupe électrogène, onduleurs, ... (liste non exhaustive)].</li> <li>– Assurer les tâches courantes de l'opérateur et du contrôleur technique en cas de nécessité de service et/ou lors des pauses réglementaires</li> <li>– S'assurer que les nouveaux opérateurs embauchés ont suivi l'ensemble du parcours d'intégration</li> <li>– Assister l'opérateur en cas d'événements métiers exceptionnels</li> <li>– S'assurer de la bonne réception des appels entrants (délai et qualité)</li> <li>– Veiller à la qualité des échanges avec les clients, les prestataires, les forces de l'ordre</li> <li>– Proposer un planning à sa hiérarchie pour validation et veiller à son exécution</li> <li>– Être en mesure d'assurer les missions d'un opérateur, ponctuellement, en cas de besoin</li> <li>– Assurer, en relation avec le chef de centre, l'animation de 1<sup>er</sup> niveau</li> </ul>
<b>Principales connaissances liées à l'emploi</b>
Les outils informatiques mis à disposition
<b>Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte</b>
Le superviseur de salle est titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS « agent de télésurveillance » valide
<b>Profil d'accès à l'emploi</b>
Expérience d'au moins une année de 1 607 heures de travail effectif dans un des métiers de l'activité de télésurveillance

## Annexe I.18.d Chef de centre de télésurveillance

Coefficient cadre 300.

Métiers de la sécurité électronique Chef de centre de télésurveillance
<b>Autres appellations de l'emploi</b>
Chef de station
<b>Description générale de l'emploi</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Assurer la gestion et l'animation d'un centre de télésurveillance</li> <li>– Sous la responsabilité d'un directeur d'exploitation ou du directeur général (agrément dirigeant)</li> </ul>
<b>Responsabilité hiérarchique ou encadrement</b>
Sans objet
<b>Principales missions de l'emploi</b>
<b>Exploitation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Recrutement : le chef de centre procède aux entretiens d'embauche. Il valide le candidat. Il est responsable de l'embauche</li> <li>– Formation : il s'assure de l'intégration, de la formation et du maintien des compétences des salariés</li> <li>– Organisation du CT (planning)</li> </ul>

### **Encadrement**

- Gérer l'ensemble du personnel de son centre
- Garantir l'animation et la motivation de son équipe
- Recruter les opérateurs et les chefs de salle de station/centre de télésurveillance (vérifier usage) avec validation du N + 1
- Garantir le respect de la législation et des règles en vigueur (règlement intérieur, accord d'entreprise, convention collective, charte informatique, notes de service)
- Garantir la mise en œuvre de la politique sociale de l'entreprise
- Proposer les évolutions individuelles de ses équipes (salariales, primes, responsabilités, formation)
- Mener sur délégation de pouvoir l'entretien préalable et demander les sanctions nécessaires en concertation avec le N + 1
- Fixer des objectifs individuels à son équipe et s'assurer de leur réalisation
- Mener les entretiens d'évaluation de son équipe
- S'assurer du maintien du meilleur niveau de compétence et d'efficacité de ses équipes (réglementaire notamment)
- Proposer un plan de formation au sein de son centre/station pour s'assurer de l'adéquation entre le niveau de formation de son équipe, des postes respectifs et de la nature des services attendus
- Contribuer à l'animation de la formation continue

### **Relation clients**

- Garantir la qualité des relations avec les clients du centre/station (suivi régulier des prestations, organisation et animation des réunions)
- Assurer auprès des clients une mission de conseil au regard des prestations confiées
- Analyser et suivre les incidents avec les clients
- Participer à des actions de formation, d'information, de sensibilisation sur la sécurité

### **Technique**

- Veiller au bon fonctionnement technique du centre/station
- Garantir, le cas échéant, la conformité aux dispositions de la certification APSAD

### **Administratif**

- Assurer la gestion administrative de son service jusqu'à la facturation
- Valider les factures fournisseurs qu'il a négociées, en termes d'unité d'œuvre et de prix

### **Principales connaissances liées à l'emploi**

Les outils informatiques mis à disposition

### **Conditions particulières d'exercice de l'emploi – Environnement – Contexte**

Le chef de centre de télésurveillance est titulaire d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS « agent de télésurveillance » valide

### **Profil d'accès à l'emploi (conditions cumulatives)**

Niveau 4 (Bac) et expérience d'au moins deux années de 1 607 heures de travail effectif chacune dans l'un des métiers de l'activité de télésurveillance



## Annexe I.18.e Directeur des opérations de télésurveillance

Coefficient cadre 400.

Métiers de la sécurité électronique Directeur des opérations de télésurveillance
<b>Autre(s) appellation(s) de l'emploi</b>
Directeur d'exploitation
<b>Description générale de l'emploi</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– Assurer la direction de l'activité télésurveillance</li><li>– Sous la responsabilité du dirigeant de l'entreprise</li></ul>
<b>Responsabilité hiérarchique ou encadrement</b>
Chef de centre
<b>Principales missions de l'emploi</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– Représenter le métier de la télésurveillance pour l'entreprise</li><li>– Définir les moyens pour atteindre les objectifs fixés par la direction de l'entreprise<ul style="list-style-type: none"><li>En interne auprès :<ul style="list-style-type: none"><li>– des différents services.</li></ul></li><li>À l'extérieur auprès :<ul style="list-style-type: none"><li>– des clients ;</li><li>– des organismes fédérateurs des clients ;</li><li>– des associations du métier ;</li><li>– des forces de l'ordre ;</li><li>– des fournisseurs ;</li><li>– du CNPP ;</li><li>– des confrères.</li></ul></li></ul></li><li>– Veiller au respect de l'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles</li><li>– Assurer la responsabilité des centres de télésurveillance en dirigeant l'activité des centres et les activités associées, avec des objectifs qualitatifs de :<ul style="list-style-type: none"><li>– satisfaction des clients ;</li><li>– continuité de service ;</li><li>– rentabilité ;</li><li>– satisfaction et du bien-être des salariés ;</li><li>– sécurité et des conditions de travail des salariés.</li></ul></li><li>– Assurer l'animation des chefs de centre</li><li>– Déterminer les besoins en effectifs</li><li>– Réaliser les entretiens annuels d'évaluation des chefs de centre</li><li>– Assurer le suivi et piloter l'activité des centres de télésurveillance</li><li>– Superviser la gestion des fiches et le bon traitement des incidents</li><li>– Participer à la politique salariale de l'activité de télésurveillance</li><li>– Participer à la veille technologique de l'activité de télésurveillance</li><li>– Choisir les intégrations nécessaires à l'évolution de l'activité</li><li>– S'assurer de la mise en œuvre des évolutions techniques, technologiques et organisationnelles</li><li>– Informer en amont les salariés de ces évolutions et s'assurer de leur bonne compréhension</li></ul>

Métiers de la sécurité électronique Directeur des opérations de télésurveillance
<ul style="list-style-type: none"> <li>– S’assurer en permanence que la qualité des prestations correspond bien aux attentes des clients</li> <li>– Intervenir en cas de besoin en soutien de la direction commerciale, en avant et/ou après-vente, au cours des négociations et des appels d’offres.</li> </ul>
<b>Principales connaissances liées à l’emploi</b>
– Les outils informatiques mis à disposition
<b>Conditions particulières d’exercice de l’emploi – Environnement – Contexte</b>
Le directeur des opérations de télésurveillance est titulaire d’une carte professionnelle délivrée par le CNAPS « agent de télésurveillance » valide
<b>Profil d’accès à l’emploi</b>
Niveau 5 académique ou expérience d’au moins trois années de 1 607 heures de travail effectif chacune dans l’un des métiers de l’activité de télésurveillance

### **Article 3 | Révision de l’annexe II « Classification des emplois repères » à l’accord du 26 septembre 2016 pour les métiers de la télésurveillance**

L’annexe II « Classification des emplois repères » de l’accord du 26 septembre 2016 est modifiée pour les métiers de télésurveillance dans les termes ci-dessous compte tenu de la suppression des emplois-repères d’agent de sécurité opérateur SCT 1 et d’agent de sécurité opérateur SCT2.

Ainsi, pour les métiers de télésurveillance, sous réserve de remplir les conditions prévues au présent avenant, aucun agent ne peut être affecté dans l’un des emplois-repères définis en annexe I pour l’activité de télésurveillance sans bénéficier de la classification minimale correspondante, ainsi qu’il suit, conformément au tableau ci-dessous :

Activité de télésurveillance	
Dénomination du métier	Classification minimale
Employé administratif en station de télésurveillance	130
Opérateur de télésurveillance de niveau 1	140
Opérateur de télésurveillance de niveau 2	150
Opérateur de télésurveillance de niveau 3	160
Opérateur de télésurveillance de niveau 4	AM 160
Coordinateur de prestations humaines	150
Gestionnaire technique de niveau 1	160
Gestionnaire technique de niveau 2	AM 160
Superviseur de salle	AM 170
Chef de centre de télésurveillance	Cadre 300
Directeur des opérations de télésurveillance	Cadre 400

#### **Article 4 | Modalités de passage des salariés déjà en poste sur l'un des 2 emplois-repères à un nouvel emploi-repère instauré par le présent avenant**

**4.1.** Tableau de correspondance entre les 2 anciens emplois-repères (agent de sécurité opérateur SCT1 et agent de sécurité opérateur SCT2) et les nouveaux emplois-repères de l'activité de télésurveillance

Pour permettre le rattachement à l'un des nouveaux emplois-repères des salariés classés agents de sécurité opérateurs SCT1 et agents de sécurité opérateurs SCT2 à la date d'entrée en vigueur des nouveaux emplois, avec le statut et le coefficient minimal associé, les partenaires sociaux ont convenu du tableau de correspondance ci-dessous :

*(Voir page suivante.)*

Ancienne fiche métier	Statut	Ancien coefficient	Correspondance avec une nouvelle fiche métier	Statut	Coefficient en cas de correspondance avec le nouveau métier
Agent de sécurité Opérateur SCT1	Employé	140	Opérateur de télésurveillance N1 dès lors que l'emploi exécuté par le salarié correspond à la fiche descriptive de ce métier.	Employé	140
Agent de sécurité Opérateur SCT1	Employé	140	Opérateur de télésurveillance N2 dès lors que l'emploi exécuté par le salarié correspond à la fiche descriptive de ce métier.	Employé	150
Agent de sécurité Opérateur SCT1	Employé	140	Opérateur de télésurveillance N3 dès lors que l'emploi exécuté par le salarié correspond à la fiche descriptive de ce métier.	Employé	160
Agent de sécurité Opérateur SCT1	Employé	140	Opérateur de télésurveillance N4 dès lors que l'emploi exécuté par le salarié correspond à la fiche descriptive de ce métier.	Agent de maîtrise	160
Agent de sécurité Opérateur SCT2	Agent de maîtrise	150	Opérateur de télésurveillance N4	Agent de maîtrise	160
Agent de sécurité Opérateur SCT2	Agent de maîtrise	150	Gestionnaire technique dès lors que l'emploi exécuté par le salarié correspond à la fiche descriptive de ce métier.	Agent de maîtrise	160
Agent de sécurité Opérateur SCT2	Agent de maîtrise	150	Superviseur de salle dès lors que l'emploi exécuté par le salarié correspond à la fiche descriptive de ce métier.	Agent de maîtrise	170

#### **4.2. Modalités d'application du rattachement, conformément au tableau de correspondance, d'un salarié déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant à l'un des emplois-repères**

Le rattachement d'un salarié, déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant, à l'un des nouveaux emplois-repères, avec mention de son statut et de son coefficient, est effectué par l'employeur en application du tableau de correspondance stipulé à l'article 4 du présent avenant.

À cette fin, l'employeur procède à une analyse pour déterminer l'adéquation entre :

- d'une part, le contenu et les caractéristiques professionnelles de l'emploi dûment exercé par le salarié dans l'entreprise ;
- et, d'autre part, le contenu des nouvelles fiches métiers stipulées dans le présent avenant.

L'employeur notifie, par tout moyen écrit, à chaque salarié concerné par un métier de la télé-surveillance, son rattachement à un emploi-repère, son statut et son coefficient.

Il est rappelé que le salarié employé à la date d'entrée en vigueur du présent accord avec un coefficient supérieur à celui de l'emploi-repère auquel il est rattaché ne peut se voir remettre en cause son coefficient. Le salarié bénéficie de son coefficient supérieur au coefficient prévu par le présent avenant, ce dernier n'étant qu'un coefficient minimal.

De même, il est souligné que le rattachement du salarié à un emploi-repère de la nouvelle classification au sein de l'activité de télé-surveillance ne peut avoir pour conséquence de réduire la rémunération du salarié.

Si le rattachement à un nouvel emploi-repère entraîne une modification du contrat de travail, il est rappelé que ce changement est soumis à l'accord préalable du salarié qui sera formalisée par tout moyen écrit par son employeur (notamment par voie d'avenant au contrat de travail).

Pour précision, il y a modification du contrat de travail en cas de changement de coefficient pour l'application d'un coefficient supérieur, ou/et de changement de statut. Le simple changement de l'intitulé du poste occupé, autrement dit de la dénomination de l'emploi-repère, par le salarié n'entraîne pas, quant à lui, une modification de son contrat du travail.

Par ailleurs, dans un délai d'un mois à partir de la notification par écrit de son rattachement à l'un des emplois-repères, avec mention de son statut et de son coefficient (le cas échéant, soumis à son accord préalable en cas de modification de son contrat de travail), le salarié dispose de la faculté de solliciter par écrit des explications à son employeur.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois suivant la réception de la demande écrite du salarié pour lui répondre, par tout moyen écrit, concernant le rattachement de son emploi à l'un des emplois-repères, ainsi que le statut et le coefficient y afférents.

En cas de désaccord persistant, la commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation de la convention collective pourra être saisie par l'une des parties.

#### **4.3. Rôle du comité social et économique des entreprises**

Il est rappelé que le rattachement des salariés à un emploi-repère, avec application d'un coefficient, est impératif.

Avant la mise en œuvre effective de ce rattachement en application des dispositions du présent avenant, dans les entreprises pourvues d'un comité social et économique dont les attributions sont celles d'un CSE dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ce CSE est informé et consulté sur les modalités envisagées de mise en œuvre des dispositions du présent avenant.

Dans les entreprises pourvues d'un comité social et économique dont les attributions sont celles d'un CSE dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés,

la délégation du personnel au CSE peut présenter des réclamations relatives à la mise en œuvre dans l'entreprise des dispositions du présent avenant.

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel notifiant son extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

#### **Article 6 | *Période de transition accordée aux entreprises***

Afin de permettre aux entreprises d'informer et de consulter leurs instances représentatives du personnel sur les modalités envisagées de mise en œuvre des dispositions du présent avenant, de rattacher chacun des salariés de télésurveillance à l'un des nouveaux emplois-repères de cette activité, d'informer chaque salarié concerné, et, le cas échéant, d'obtenir l'accord préalable de chaque salarié concerné par une modification de son contrat de travail, il leur est accordé une période de transition.

Cette période de transition débutera le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel notifiant l'extension du présent avenant et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour une durée de six mois.

Au terme de cette période de transition, toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant à l'accord du 26 septembre 2016 devront avoir mis en œuvre, de manière effective, ses dispositions.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à une mise en œuvre antérieure au terme de la période transitoire pour permettre au personnel de télésurveillance de s'inscrire dans une nouvelle dynamique de classification tenant compte de l'évolution des métiers.

#### **Article 7 | *Dispositions concernant les entreprises de moins de 50 salariés***

L'ensemble des dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés. Il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises.

#### **Article 8 | *Égalité professionnelle***

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises de veiller au respect de l'égalité professionnelle au travail, ainsi qu'à la mixité, afin de garantir une réelle égalité des droits et de traitement entre les femmes et les hommes et ce, notamment, en matière de classement dans les différents emplois-repères de la branche professionnelle.

#### **Article 9 | *Suivi de la mise en œuvre du présent avenant***

La commission nationale paritaire de conciliation et d'interprétation de la convention collective assure le suivi de la mise en œuvre du présent avenant dans le cadre de son groupe de travail « GTP activité de télésurveillance ».

Aussi, pour assurer ce suivi, un bilan intermédiaire sera réalisé au terme de la période de transition accordée aux entreprises. Un bilan d'application sera réalisé à l'expiration d'un délai de 12 mois débutant au terme de la période de transition précitée.

#### **Article 10 | *Révision et dénonciation de l'avenant***

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, en tout ou partie, sur demande d'une ou de plusieurs organisations signataires ou qui y ont adhéré conformément aux dispositions du code du travail.

Toute demande de révision devra être notifiée à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception.

Les négociations sur ce projet de révision devront s'engager dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation du courrier de révision à l'ensemble des autres parties.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, en tout ou partie, par toute organisation syndicale signataire ou toute organisation syndicale qui y ont adhéré conformément aux dispositions du code du travail, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois en informant les autres parties signataires et adhérentes de cette dénonciation ainsi qu'en procédant aux formalités de dépôt en vigueur. En cas de dénonciation, l'avenant continuera de s'appliquer pendant une période d'une année à compter de la fin du préavis de dénonciation, période qui pourra donner lieu à l'engagement d'une nouvelle négociation pour tendre à la conclusion d'un accord de substitution.

## **Article 11 | Publicité, dépôt et demande d'extension de l'avenant**

Le présent avenant est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié à l'ensemble des organisations représentatives au sein de la branche à l'issue de la procédure de signature, le délai de signature étant fixé au vendredi 3 octobre 2025 inclus.

À l'expiration du délai de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet avenant à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la branche, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail (auprès de la direction générale du travail), en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Le présent avenant sera également adressé, en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Une demande d'extension sera déposée par la partie patronale, cette demande pouvant être effectuée simultanément au dépôt de l'avenant.

*Fait à Paris, le 3 septembre 2025.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 8 juillet 2025**  
à l'accord du 19 mai 2021  
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2550884M

IDCC : 1505

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

**FECP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**UNSA CS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Conformément aux dispositions de l'article 2 du titre liminaire de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, le présent accord a pour objet de définir les règles relatives au développement du dialogue social et à l'affectation des fonds collectés auprès des entreprises dans la branche commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) et de conserver à la branche les moyens d'assurer et de développer ce dialogue social.

En effet, compte tenu des missions assignées aux branches professionnelles par la loi n° 2016-1088 « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » du 8 août 2016, et par l'ordonnance n° 2017-1385 « relative au renforcement de la négociation collective » du 22 septembre 2017, il leur apparaît indispensable de maintenir aux instances impliquées dans les négociations collectives de moyens nécessaires à garantir et développer un dialogue social qualitatif et à mener à bien l'ensemble de leurs missions dans la cadre du paritarisme.

À cet effet, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent de modifier les dispositions de

l'accord du 19 mai 2021 relatif au financement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'accord du 19 mai 2021**

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 19 mai 2021 relatif au financement du paritarisme.

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

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé – IDCC 1505, sont soumises aux dispositions du présent accord.

## **Article 3 | Objet**

Le présent accord a pour objet de donner aux instances de la branche, impliquées dans la négociation collective et le pilotage des régimes paritaires de protection sociale et de formation professionnelle, les moyens financiers nécessaires pour assurer leurs missions, notamment :

- la promotion des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé ;
- la visibilité et la promotion des instances professionnelles représentant les intérêts des entreprises et des salariés de la branche ;
- la transmission régulière aux salariés et aux entreprises de la branche des informations relatives à la convention collective nationale et à ses avenants, aux accords de branche et à leur évolution ;
- la participation aux réunions des différentes instances paritaires de la branche ;
- la mise en œuvre d'enquêtes ou d'études nécessaires aux missions de la branche.

Ce financement est assuré par le versement d'une cotisation à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

## **Article 4 | Association paritaire**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche décident de créer une association paritaire dénommée « association pour le développement du dialogue social dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDDS 1505 ».

Cette association a pour objet :

- la collecte des fonds destinés au développement du paritarisme et leur gestion conformément aux dispositions du présent accord ;
- l'organisation de la négociation collective entre les organisations syndicales représentatives des salariés et des entreprises de la branche ;
- le financement d'actions en faveur du développement du dialogue social, et notamment d'actions d'information destinées aux salariés et aux entreprises relatives aux accords collectifs, et à l'évolution de l'emploi dans la branche.

Les modalités d'organisations et de fonctionnement de l'association pour le développement du dialogue social dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDDS 1505, sont fixées par ses statuts, adoptés paritairement et selon les principes suivants.

Cette association est composée de membres de droit répartis en deux collèges :

- le collège des « membres salariés », composé des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche par le ministre en charge du travail ;
- le collège des « membres employeurs » composé des organisations syndicales représentatives des employeurs de la branche par le ministre en charge du travail.

Elle élira, parmi les représentants de ses membres, un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire. Le président et le secrétaire seront issus d'un des deux collèges, le vice-président et le trésorier seront issus de l'autre collège. Une alternance de ces fonctions interviendra tous les deux ans entre les collèges.

L'association adoptera les règles de délibération suivantes :

- le collège des membres « salariés » et le collège des membres « employeurs » disposent d'un poids égal total de représentativité (soit 100 % pour chacun des collèges) ;
- au sein de chacun de ces collèges, chaque organisation délibère avec le poids de représentativité arrêté tous les 4 ans par le ministre du travail ;
- pour être valides, les délibérations doivent recueillir la majorité au sein de chaque collège, cette majorité étant déterminée par le poids de la représentativité de chaque organisation.

## **Article 5 | Cotisations**

Tous les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) doivent acquitter chaque année une cotisation égale à 0,15 % du montant des salaires entrant dans l'assiette de leurs cotisations de sécurité sociale.

Ces cotisations sont collectées par l'association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche des métiers du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDDS 1505. Celle-ci peut en déléguer la réalisation technique à un opérateur dans le cadre d'une convention de gestion qui définira notamment les modalités de recouvrement de cette cotisation auprès des entreprises de la branche et les frais de gestion afférents.

## **Article 6 | Affectation des cotisations**

Le montant des cotisations collectées par l'association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDDS 1505, sera affecté à l'exercice du droit à la négociation collective des salariés et des employeurs et à l'information de ceux-ci, selon les modalités suivantes :

■ Une part réservée à l'association paritaire pour le développement du paritarisme (APDDS 1505), pour assurer les travaux des réunions paritaires. Cette part couvrira, *a minima* :

- les frais de collecte et de recouvrement des cotisations ;
- les études nécessaires aux négociations paritaires ;
- les frais d'organisation des réunions des différentes instances de la branche (CPPNI, CPNEFP, SPP, réunions des organes de gouvernance des instances de pilotage des régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé), frais de déplacement et de réception, conformément aux règles établies dans le règlement intérieur de la CPPNI.

À chaque exercice clos :

- un compte de résultat et un bilan seront soumis à l'approbation de l'organe délibérant de l'association paritaire pour le développement du dialogue social – APDDS 1505 ;
- un budget de fonctionnement sera adopté par le même organe délibérant qui déterminera le taux de la collecte à affecter à la part réservée au fonctionnement des instances de la branche pour l'exercice en cours.

Le solde du montant des cotisations collectées par l'association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé, déduction faite de la part réservée au fonctionnement et travaux paritaires, constitue les dotations affectées au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, d'une part, et au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs, d'autre part. Les dotations établies sur ce solde, le sont à part égale entre chacun des deux collèges « salariés » et « employeurs ».

■ Le financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, ainsi qu'à leur information et leur accompagnement, répartis entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche, selon les modalités suivantes :

- 50 % à parts égales ;
- 25 % selon la présence aux réunions paritaires liées à la négociation collective ;
- 25 % selon le poids conféré à chaque organisation par la mesure de représentativité des organisations syndicales et fixé par l'arrêté, en vigueur, du ministre en charge du travail.

■ Le financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs, ainsi qu'à leur information et leur accompagnement, répartis entre les organisations syndicales d'employeurs reconnues représentatives selon les modalités suivantes :

- 50 % selon l'audience de chaque organisation représentative exprimée en termes d'effectifs salariés, à l'occasion de la mesure de représentativité et sanctionnée par l'arrêté en vigueur du ministre en charge du travail ;
- 50 % selon l'audience de chaque organisation représentative, exprimée en nombre d'entreprises adhérentes, exprimée à l'occasion de la mesure de représentativité, contrôlée par le commissaire aux comptes de l'association pour le développement du dialogue social dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDDS 1505, et validée par le haut conseil du dialogue social.

Les actions d'information financées par les fonds affectés aux organisations syndicales d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche seront adressées auprès des entreprises et des salariés relevant de la convention collective du commerce alimentaire de détail non spécialisé. Elles auront pour objet principal l'information des salariés et des employeurs sur le champ conventionnel, les modalités d'application de la convention collective, l'emploi dans le secteur, la formation professionnelle initiale et continue, les régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé.

Ces actions pourront prendre la forme d'articles dans des journaux professionnels qu'ils soient imprimés ou diffusés par voie électronique, de dépliants, de brochures, de stands d'information, de sites internet ou autres moyens dès lors qu'ils auront été préalablement validés par l'association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDDS 1505.

Chaque année, l'association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDDS 1505 rendra compte à la CPPNI de la répartition des fonds collectés et de leur utilisation.

## **Article 7 | Entreprises de moins de cinquante salariés**

Compte tenu de l'objet du présent accord qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé, quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entre en vigueur, pour toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la République française son arrêté d'extension. Les dispositions de l'accord étendu du 19 mai 2021, relatif au financement du paritarisme dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – IDCC 1505, demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur du présent accord.

## **Article 9 | Suivi de l'accord**

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé assurent, chaque année le suivi de la mise en œuvre du présent accord au sein de la CPPNI et de l'association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé – APDDS 1505.

Dans la cadre de ce suivi, et en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, elles conviennent de se réunir dans les meilleurs délais afin de négocier les modifications utiles à la mise en conformité du présent texte.

## **Article 10 | Révision et dénonciation**

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 4 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) et des dispositions légales en vigueur.

## **Article 11 | Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 12 | Extension**

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche conviennent de demander sans délai l'extension du présent accord, s'il y a lieu, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 8 juillet 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 9 octobre 2025**

relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : ASET2550879M

IDCC : 1580

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

**FFC ;**

**FFPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**CMTE CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La branche de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants regroupe :

- les activités de production de chaussures de ville, d'articles d'intérieur (chaussons, pantoufles, etc.), de chaussures de travail, de sécurité et de sport (ex : tennis, danse, ski...) ;
- la réalisation de chaussures sur mesure ;
- la réalisation de chaussures orthopédiques (ou thérapeutiques sur mesure) et orthèses plantaires.

Les entreprises françaises sont renommées pour leur savoir-faire, leur créativité, et la qualité de leurs produits. Leurs points forts sont la grande diversité de produits proposés, la maîtrise de techniques de fabrication pointues (cousu norvégien, goodyear...) et l'utilisation de nombreuses matières (cuir, textile, synthétique...).

Depuis janvier 2016, la fabrication de la chaussure est reconnue comme un métier d'art.

Les podo-orthésistes sont liés au domaine de la santé. Ils conçoivent, fabriquent et délivrent des chaussures orthopédiques adaptées aux besoins de leurs patients.

La branche compte 393 entreprises, 524 établissements en 2024, 7 150 salariés en 2023. La pyramide des âges est marquée par une forte proportion de salariés seniors (site de l'observatoire compétences industrie – OPCO 2i).

Les indicateurs économiques de ce début d'année 2025 traduisent la baisse globale de l'activité de l'industrie française de la chaussure.

La disparition de quelques entreprises importantes impacte les résultats d'une année à l'autre.

Au cumul des 4 premiers mois de l'année, le chiffre d'affaires des industriels français se replie de – 8 % par rapport à la même période un an plus tôt. En volume, le retrait de la production de chaussures et articles chaussants est globalement plus prononcé (– 13 % sur les 4 mois 2025). Les pantoufles et articles à dessus tissu évoluent dans la moyenne observée par l'ensemble de l'industrie avec une meilleure résistance des pantoufles (– 6 %). Les chaussures à dessus cuir affichent une baisse de – 12 % des quantités fabriquées. Dans cet ensemble, la chaussure homme et la chaussure enfant se comportent mieux que la chaussure femme. Les articles à dessus synthèse et caoutchouc voient leur production baisser de – 8 %, tandis que les chaussures et bottes de sécurité marquent un net repli (– 21 %). Sur de faibles volumes, les chaussures de sport augmentent leur production (+ 5 %) sur ces 4 premiers mois 2025. À fin avril 2025, les effectifs salariés affichent une tendance à la baisse de – 9 % sur un an.

En parallèle, bien que le secteur de la podo-orthèse bénéficie d'une activité relativement stable (+ 1,47 % en 2024), les entreprises font face aux enjeux humains et subissent de fortes contraintes économiques liées à un encadrement strict des tarifs par l'assurance maladie. En effet, les tarifs réglementés n'ont été revalorisés que de 3 % depuis 2013, ce qui place les entreprises en situation de tension financière croissante.

Dans ce contexte économique, les entreprises de la branche font évoluer leur offre et leur organisation pour s'adapter et répondre aux nombreux enjeux auxquels elles font face :

Des enjeux clients et marchés : le marché français s'est resserré sous l'effet cumulé de la fermeture d'entreprises et d'une concurrence internationale. Parallèlement, les habitudes d'achats ont évolué depuis la crise sanitaire (chute des ventes en boutique, changement de comportement des consommateurs, développement de la concurrence asiatique, essor de la seconde main, augmentation du coût de la matière première, de l'énergie et des transports...).

Pour répondre à ces évolutions, les entreprises développent les canaux de vente digitaux, valorisent le made in France, mettent l'accent sur l'innovation et la créativité, renforcent leurs démarches éthiques et sociétales ainsi que leur service client.

Des enjeux environnementaux et réglementaires : la transition écologique représente un levier clé pour les entreprises de la branche, sous l'effet de réglementations renforcées et d'attentes sociétales accrues.

Les entreprises doivent adapter leurs pratiques en renforçant la traçabilité et l'écoconception envers les fournisseurs, en favorisant la recherche de produits fournisseurs plus locaux, en développant des services de réparation, en diversifiant les matières utilisées dont l'utilisation de matières recyclées, en concevant des produits éco conçus et plus durables.

Au-delà des obligations légales, ces évolutions s'inscrivent dans une démarche RSE plus large, impliquant l'usage de nouveaux outils : analyse du cycle de vie, économie circulaire, innocuité, vigilance sur la chaîne d'approvisionnement et management de la responsabilité sociale et environnementale.

Des opportunités technologiques : celles-ci offrent des gains de temps et de réactivité, une meilleure maîtrise des coûts, des possibilités de développements plus rapides de produits plus technologiques/originaux et surtout, une optimisation de l'organisation pour améliorer les



conditions de travail et attirer les nouveaux talents, l'attractivité des métiers et la poly-compétences (dont numérique).

Les entreprises investissent dans de nouveaux équipements pouvant amener à des procédés plus automatisés voire robotisés, utilisation de logiciels 3D permettant notamment de limiter la fabrication de prototypes, réorganisation de la production, développement de nouveaux métiers...

En outre, l'appropriation de l'IA est en cours.

Des enjeux humains : de nombreux départs à la retraite sont attendus ces prochaines années dans un contexte où le recrutement s'avère particulièrement difficile concernant les métiers spécifiques de la chaussure (piqueur, monteur, coupeur, producteur/opérateur).

Les métiers sensibles impliquent un investissement fort des entreprises dans la formation souvent interne des salariés. Dans cette perspective, la branche poursuit avec ses partenaires la création de dispositifs permettant la transmission des savoir-faire des métiers très spécifiques de la chaussure afin de sauvegarder la fabrication française de la chaussure, reconnue comme métier d'art (développement de CQP/CQPI, dispositif cuir et savoir-faire...).

Les entreprises travaillent également sur l'évolution des métiers (travail de nouvelles matières, personnalisation du produit...), le maintien et le développement des compétences de leurs salariés (sécurisation des parcours professionnels).

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir les entreprises et leurs salariés dans cette période particulière en s'inscrivant dans un nouvel accord mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.

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

Le présent accord vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990 (extension par arrêté du 29 octobre 1990, *Journal officiel* de la République française du 1<sup>er</sup> novembre 1990).

Compte tenu de l'objet du présent accord qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés (art. L. 2261-23-1 du code du travail).

## **Article 2 | Objet de l'accord**

Cet accord vise à accompagner les entreprises de la branche confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles par l'accès à une aide financière à la formation pour le maintien et le développement des compétences des salariés de la branche.

L'ensemble des formations est à ce jour évalué à 700 000 euros sur 2 ans :

### **Actions de formation sur le temps de travail**

Les formations pouvant bénéficier d'une prise en charge dans le cadre du présent accord ont été déterminées à partir d'une étude « Industrie chaussures enquête sur les besoins en compétences, recrutements et formations » restituée en avril 2025 (OPCO 2i – Majors Consultants). Elle a été complétée par une enquête menée par la FFC et la FFPO auprès d'entreprises de la branche en juin et juillet 2025 :

- formations « cœur de métier » (métiers en tension) – transmission des savoir-faire ;
- formations en lien avec les transitions numérique et écologique ;

- formations en lien avec le développement digital et l'IA ;
- formations management, tutorat ;
- formations communication/marketing/commercialisation en lien avec les enjeux clients marchés ;
- formations amenant à l'obtention d'une certification de la branche ;
- formations dispensées dans le cadre d'un accord APLD ou APLD Rebond.

### **Recours à l'activité partielle (classique ou APLD Rebond)**

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est rendu temporairement impossible compte tenu de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recourt à une mesure d'activité partielle pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail, une action de formation professionnelle continue lorsque celle-ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou de développement des compétences.

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle en vigueur.

## **Article 3 | Financement**

La prise en charge des actions de formation se fera dans la limite du budget arrêté et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration d'OPCO 2i.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec d'autres sources de financement (plan de développement des entreprises de moins de 50 salariés, cofinancements régionaux...).

Pour bénéficier de ce financement spécifique, l'entreprise demanderesse devra être considérée comme étant en difficulté du fait d'événements conjoncturels (art. L. 1233-3 du code du travail).

Il est rappelé que la jurisprudence a posé le principe selon lequel l'employeur doit obligatoirement prendre en charge les frais engagés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur. Ces frais ne peuvent pas être imputés sur sa rémunération.

## **Article 4 | Suivi et évaluation**

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants organisera, en lien avec OPCO 2i, une évaluation au moins semestrielle de l'impact de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formations (bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées, état des financements engagés).

Elle procèdera, le cas échéant, aux demandes d'ajustements nécessaires auprès d'OPCO 2i et révisera, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent accord par la conclusion d'un avenant signé paritairement.

## **Article 5 | Durée, dépôt et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de sa date de signature.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations

représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il est précisé que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

*Fait à Paris, le 9 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Accord du 23 octobre 2025** relatif à la révision du chapitre II de la convention collective

NOR : ASET2550854M

IDCC : 1794

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

**AEGPIRC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**PSTE CFDT ;**

**IPRC CGC ;**

**FNPOS CGT ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les parties à la négociation ont revu à deux reprises, par accord du 13 septembre 2017 et par avenant du 9 avril 2020, les dispositions conventionnelles de branche relatives au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche, afin que celles-ci soient en phase avec l'évolution des dispositions légales en vigueur.

Elles conviennent, par le présent accord, de consolider les dispositions du chapitre II de la convention collective nationale de branche.

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

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale du 9 décembre 1993, quel que soit leur effectif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

## **Article 2 | Révision du chapitre II relatif au droit syndical**

Le chapitre II de la convention collective nationale du 9 décembre 1993 est revu et ainsi rédigé :

### **« Chapitre II Droit syndical**

#### **Titre I<sup>er</sup> Liberté d'opinion, liberté syndicale et non-discrimination**

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix, sans que cela ne lui occasionne de préjudice.

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, le salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'élu du personnel ne peut être pénalisé, ni dans son évolution professionnelle, ni dans le cadre de ses fonctions pour un motif relatif à ses fonctions syndicales.

Dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical ou d'élu du personnel, l'employeur tient compte de l'expérience et des compétences acquises, pour la valorisation des parcours professionnels, l'évolution professionnelle se trouvant régie par les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement, notamment en termes de promotion professionnelle.

#### **Titre II Exercice des activités syndicales au niveau des instances paritaires de branche**

Afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leurs missions, la composition, les attributions, le fonctionnement des instances paritaires, et le financement de l'exercice des fonctions syndicales qui s'y rapportent sont définis ci-après.

### **Article 1<sup>er</sup> | Instances paritaires de branche**

#### **Article 1.1 | Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

La commission paritaire de négociation est composée de cinq membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

Les missions de la CPPNI sont les suivantes :

##### **a) Mission de négociation de la convention collective**

La commission paritaire a pour mission essentielle dans le cadre des réunions paritaires de négocier tout avenant ou modification ou ajout de texte à la convention collective, afin de définir les garanties applicables aux salariés des entreprises de la branche.

À cet effet, elle établit au dernier trimestre N-1 un calendrier des négociations pour l'année à venir, tenant compte des demandes des organisations syndicales.

En fonction des thèmes de négociation, la méthodologie suivante pourra être mise en place :

1. Envoi de données chiffrées permettant de partager un diagnostic.
2. Réunion de présentation et discussion de ces éléments.
3. Si nécessaire, intervention d'experts permettant d'apporter les éclairages à la négociation.

Les membres de cette commission peuvent demander la mise en place de groupes de travail paritaire, afin d'éclairer les travaux de négociation. Cette décision doit être adoptée à la majorité des organisations syndicales et recueillir l'assentiment de la délégation des employeurs.

#### **b) Mission d'intérêt général**

La commission paritaire représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement.

Elle établit un rapport annuel d'activité conforme à la réglementation en vigueur, qui comprend un bilan des accords d'entreprises.

En conséquence, les accords collectifs conclus au niveau des entreprises sont obligatoirement transmis, dès leur conclusion, au secrétariat des commissions paritaires, lequel établit le recensement des accords reçus, leur classement thématique et les parties signataires.

Une réunion de la commission paritaire est consacrée à l'examen de ce rapport annuel.

#### **c) Mission d'interprétation**

La commission paritaire est chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la convention, de ses avenants et annexes.

Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée de deux membres par organisation syndicale, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

Cette commission se réunit dans un délai maximum d'un mois, à la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs membres de la commission. En cas d'urgence, le délai peut être ramené à 10 jours.

Elle devra émettre un avis dans un délai maximum d'un mois suivant sa réunion.

Si l'avis est unanime ou si l'avis est majoritaire, à la majorité des organisations syndicales, et qu'elle recueille l'assentiment de la délégation des employeurs, les partenaires sociaux s'engagent à traduire l'avis au sein d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

Il est communiqué à la commission paritaire.

À défaut d'avis, un procès-verbal est établi indiquant la position de chacun des participants à la commission.

La réunion consacrée à l'interprétation de la convention collective peut se dérouler à l'issue d'une réunion de négociation de la convention collective et conformément à la composition définie au deuxième alinéa du présent article.

#### **d) Rendu d'avis à la demande d'une juridiction**

La commission paritaire peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'un texte conventionnel.

Cet avis suppose, pour être adopté, qu'il recueille la majorité des organisations syndicales de salariés et l'assentiment de la délégation employeurs. À défaut d'avis, un procès-verbal est établi indiquant la position de chacun des participants à la commission paritaire.

#### e) Réunion préparatoire

Il est accordé aux membres de la commission paritaire une journée de préparation avant chacune des réunions de ladite commission.

### **Article 1.2 | Groupes de travail paritaires**

Les groupes de travail paritaires instaurés à la demande de la commission paritaire ont pour objet d'approfondir une problématique en amont d'une négociation.

Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

Ils sont composés de deux membres par organisation syndicale, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation employeurs.

S'agissant de la délégation des salariés, un des représentants devra être obligatoirement membre de la commission paritaire, l'autre pouvant être choisi parmi les salariés des entreprises de la branche, en fonction des compétences nécessaires aux travaux.

Lorsque le représentant de l'organisation syndicale est salarié d'une entreprise, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer au groupe de travail, sans perte de rémunération.

Les membres de la CPPNI bénéficient par extension de la protection, telle que définie par l'article L. 2411-3 du code du travail.

L'organisation syndicale informe le secrétariat des commissions paritaires de la composition de la délégation, au moins 8 jours avant la date fixée pour la réunion.

Le secrétariat des commissions paritaires adresse la convocation et l'ordre du jour aux membres du groupe de travail paritaire.

### **Article 2 | Participation aux instances et aux réunions paritaires**

Lorsque des salariés participent, sur mandat de l'organisation syndicale, aux instances et aux réunions paritaires prévues au présent titre, et dans la limite du nombre composant les différentes instances, les crédits d'heures sont de plein droit considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces réunions.

Les crédits d'heures peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l'exigent.

Les entreprises de la branche qui souhaitent le remboursement du salaire correspondant au temps consacré par leurs salariés mandatés à la participation aux instances paritaires de la branche, peuvent le solliciter auprès du secrétariat des instances paritaires jusqu'au 31 janvier de l'année suivante.

### **Article 3 | Modalités d'exercice des activités syndicales au niveau national**

Les moyens accordés pour l'exercice d'une activité syndicale au plan national ont pour objet de faciliter la négociation par la préparation et la participation aux travaux des différentes instances paritaires de la branche, ainsi que la participation à des activités en rapport avec les statuts des organisations syndicales à tous les niveaux.

#### **Article 3.1 | Moyens alloués à l'exercice des activités syndicales**

##### **Article 3.1.1 | Crédit temps syndical**

Le dispositif de crédit temps syndical, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, doit permettre aux organisations syndicales de mobiliser les moyens humains nécessaires à un dialogue social de qualité en assurant à des salariés de la branche des autorisations d'absence rémunérées.

Le crédit temps syndical est utilisé pour financer des temps de travail consacrés au dialogue social de branche et, plus généralement, pour participer à la vie et au fonctionnement de l'organisation syndicale.

Chaque organisation syndicale représentative bénéficie de 275 jours (550 demi-journées) de crédit temps syndical.

Le secrétariat des commissions paritaires indique à chaque organisation syndicale le montant du crédit temps avant le 31 janvier de l'année.

Le crédit temps syndical est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Une liste des bénéficiaires du crédit temps syndical est communiquée chaque année, par l'organisation syndicale, aux employeurs concernés et au secrétariat des commissions paritaires.

Chaque organisation syndicale informe les employeurs concernés et le secrétariat des commissions paritaires, des absences réalisées au moins 8 jours avant.

Un bilan de l'utilisation du crédit temps syndical est effectué au 31 janvier de l'année N+1 par le secrétariat des commissions paritaires.

### **Article 3.1.2 | Dotation de fonctionnement**

Une dotation de fonctionnement est versée annuellement afin de permettre la prise en charge des frais générés par chaque organisation syndicale au niveau de la branche pour l'exercice de ses activités. Son montant est fixé à 33 000 € pour chaque organisation syndicale.

Son versement s'effectue avant la fin du premier trimestre de l'année N.

Le montant de cette dotation est indexé sur l'évolution annuelle de l'indice des prix à la consommation hors tabac.

Une organisation syndicale peut faire le choix de transformer en tout ou partie cette dotation en crédit temps syndical. Dans le cas où l'utilisation de la dotation est totale, elle bénéficiera de 145 jours. Elle devra faire part de son choix auprès du secrétariat des commissions paritaires avant la fin du premier trimestre de l'année N.

Chaque organisation syndicale rend compte auprès du secrétariat des commissions paritaires de l'utilisation de cette dotation en fournissant l'attestation de certification des comptes avant le 30 juin de l'année N+1.

### **Article 3.1.3 | Remboursement des frais de déplacement**

Les participants aux réunions paritaires bénéficient d'une prise en charge des frais de transport, de repas et d'hébergement.

Les dépenses réelles, justifiées et engagées sont remboursées sur la base du barème applicable aux salariés de la fédération Agirc-Arrco.

Le remboursement des frais de déplacement est assuré par le secrétariat des commissions paritaires et mis en place d'une façon dématérialisée.

### **Article 3.1.4 | Information. Communications auprès des organisations syndicales**

Un espace dédié aux instances paritaires de la branche professionnelle est accessible sur le réseau social retraite (RSR).

Les membres désignés par les organisations syndicales et par l'association d'employeurs ont accès à ce site sur demande auprès du secrétariat des commissions paritaires.

Cet outil spécifique comporte notamment les rubriques suivantes :



- l’annuaire des membres ;
- l’ensemble des différents documents établis dans le cadre des ordres du jour des commissions ainsi que les procès-verbaux des réunions ;
- les textes conventionnels ;
- les archives.

### **Article 3.2 | Réunions statutaires de l’organisation syndicale, de sa fédération ou du syndicat représentant la branche des IRC et des IP**

Des autorisations d’absence peuvent être accordées sans retenue de salaire pour le temps de travail pris pour assister aux réunions statutaires de l’organisation syndicale, de sa fédération ou du syndicat représentant la branche des IRC et des IP – au plus cinq fois par an, dont deux consacrés aux congrès des organisations syndicales, et dans la limite de :

- 1 représentant pour les entreprises jusqu’à 499 salariés ;
- 2 représentants pour les entreprises entre 500 et 999 salariés ;
- 3 représentants pour les entreprises entre 1 000 et 1 999 salariés ;
- 4 représentants pour les entreprises entre 2 000 et 2 999 salariés ;
- 5 représentants pour les entreprises entre 3 000 et 3 999 salariés.

À partir de 4 000 salariés, 1 représentant supplémentaire par tranche de 1 000 salariés.

Ces absences, accordées sur justification et sous réserve que les demandes soient formulées au moins 30 jours avant l’échéance, ne sont pas imputées sur le crédit de temps syndical prévu à l’article 3.1.1.

### **Article 4 | Formation lors de la prise de mandat au niveau national**

Lors de leur désignation, les salariés amenés à exercer des fonctions liées à des activités syndicales de branche, dans le cadre des instances paritaires, peuvent bénéficier d’une formation générale, qui s’exerce sans préjudice de celle dispensée par les organisations syndicales elles-mêmes à leurs adhérents, pour permettre au salarié nouvellement désigné de disposer des moyens d’analyse nécessaires à la compréhension de l’environnement paritaire et de ses enjeux.

### **Titre III Exercice du droit syndical au niveau des entreprises de la branche**

Le cadre général dans lequel s’exercent les missions et les attributions des organisations syndicales et des représentants élus du personnel est fixé par le présent titre. Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 2253-3 du code du travail), les dispositions du présent titre ont un caractère supplétif et ne s’appliquent qu’en l’absence de stipulations d’accord collectif couvrant un champ territorial ou professionnel moins large que la présente convention collective.

### **Article 5 | Mandats syndicaux**

Les modalités de décompte des effectifs pour la désignation des mandats syndicaux du présent article se font conformément aux dispositions législatives en vigueur, notamment les articles L. 1111-2 et suivants du code du travail, et s’entendent pour la durée du cycle électoral, sauf événement majeur.

#### **Article 5.1 | Le délégué syndical**

Dans chaque entreprise ou établissement, il peut être désigné un délégué syndical par organisation syndicale représentative dans l’entreprise ou l’établissement, dans le respect des dispositions législatives en vigueur.

Ce délégué syndical bénéficie d’un crédit de 24 heures par mois pour l’exercice de sa mission.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2143-4 du code du travail, dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés ne comportant pas d'établissement distinct au sens du code du travail, chaque syndicat représentatif peut désigner parmi ses délégués syndicaux, un délégué syndical « référent » qui bénéficie pendant toute la durée de son mandat d'un crédit complémentaire de 12 heures par mois.

### **Article 5.2 | Le délégué syndical central d'entreprise**

Dans le respect de la législation en vigueur, dans les entreprises qui comportent au moins deux établissements au sens de l'article L. 2143-5 du code du travail, d'au minimum 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner dans les entreprises :

- de moins de 2 000 salariés : un délégué syndical central d'entreprise, pas obligatoirement distinct des délégués syndicaux d'établissement ;
- d'au moins 2 000 salariés : un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Un délégué syndical central est désigné par entreprise et reconnu par celle-ci comme chef de file.

Cette désignation est complétée d'autant de délégués syndicaux centraux adjoints, dont le nombre est déterminé en fonction de la taille de l'entreprise, à savoir :

- 1 délégué syndical central adjoint jusqu'à 1 499 salariés ;
- 2 délégués syndicaux centraux adjoints entre 1 500 et 2 999 salariés ;
- 3 délégués syndicaux centraux adjoints entre 3 000 et 4 999 salariés ;
- 4 délégués syndicaux centraux adjoints entre 5 000 et 6 499 salariés ;
- 1 délégué syndical central adjoint supplémentaire par tranche de 3 000 salariés, à partir de 6 500 salariés.

Le délégué syndical central bénéficie d'un crédit d'heures de 50 heures par mois et le délégué syndical central adjoint bénéficie d'un crédit d'heures de 30 heures par mois, pour l'exercice de leurs missions.

### **Article 5.3 | Représentant de section syndicale**

Un représentant de la section syndicale peut être désigné par tout syndicat non représentatif ayant créé une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement d'au moins 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2142-1-1 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2142-1-1 du code du travail, il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Le représentant de la section syndicale bénéficie d'un crédit de 10 heures par mois.

### **Article 5.4 | Le représentant syndical au comité social et économique**

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement peut nommer un représentant syndical au comité social et économique

d'entreprise ou d'établissement au sens de la législation en vigueur concernant le périmètre de désignation.

Quelle que soit la taille de l'entreprise ou de l'établissement, le représentant syndical n'est pas obligatoirement désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement.

La décision est du ressort de l'organisation syndicale qui procède à la désignation.

Le représentant syndical assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité social et économique.

Le représentant syndical bénéficie d'un crédit de 20 heures par mois.

Les droits des représentants syndicaux au CSE ou CSE d'établissement sont étendus au représentant syndical désigné au CSE central d'entreprise conformément à la législation en vigueur.

## **Article 6 | *Moyens d'information et de communication***

### **Article 6.1**

La distribution des tracts et des publications syndicales ainsi que leur affichage se font dans l'entreprise, conformément à la législation en vigueur.

Les entreprises définissent par accord collectif d'entreprise les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils, notamment numériques, disponibles dans l'entreprise.

Un dispositif intranet ainsi que les outils numériques de l'entreprise sont mis à disposition des organisations syndicales.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

### **Article 6.2**

Les salariés des entreprises de la branche doivent avoir accès aux outils d'informations numériques (internet ou intranet) du comité social et économique d'entreprise ou d'établissement et/ou du CSE central d'entreprise.

### **Article 6.3**

Les adhérents des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail. Ils disposent de 6 heures par an pour la tenue de ces réunions pendant les heures de travail, suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

### **Article 6.4**

Les organisations syndicales disposent d'un forfait de 6 heures par an, par organisation syndicale et par site de plus de 100 salariés ou en deçà si l'établissement est pourvu d'un CSE, pour organiser des réunions d'information à l'attention des salariés qui le souhaitent, dans le respect du maintien de la continuité de services.

La date, le lieu et l'heure de ces réunions sont fixés en concertation entre les représentants syndicaux et la direction avant la date prévue de la réunion.

Afin de faciliter l'organisation de ces réunions, les organisations syndicales veilleront à contacter en amont, la direction, afin d'étudier les modalités logistiques d'organisation de cette réunion.

Le temps passé par le personnel pour assister à ces réunions est considéré comme du temps de travail. Le temps passé par les représentants des organisations syndicales est imputé sur le crédit d'heures mis à leur disposition, dès lors qu'ils animent ces réunions d'information.

### **Article 7 | Moyens matériels**

Dans les entreprises dont l'effectif, apprécié en application des dispositions des articles L. 1111-2 et suivants du code du travail, est compris entre 200 et moins de 1 000 salariés, un local indépendant de celui du CSE, convenant à l'exercice de la mission de leurs représentants (élus, mandatés, représentants de proximité...), est mis à la disposition gratuitement par l'employeur à l'ensemble des sections syndicales.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, cette mesure dépend des possibilités de chaque entreprise. Ce local comporte les aménagements nécessaires. Les modalités d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction et les délégués syndicaux.

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative doit avoir un local indépendant, convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement, selon des modalités qu'un accord collectif d'entreprise peut définir.

Les entreprises veillent à ce que les représentants du personnel disposent des équipements électroniques individuels appropriés, selon des modalités qu'elles définissent.

### **Article 8 | Collecte des cotisations**

La collecte des cotisations syndicales doit se faire, soit par déplacement du salarié au local prévu à l'article 7, soit dans les locaux de travail, sans apporter de perturbation au travail.

### **Article 9 | Crédits d'heures**

Les membres titulaires et suppléants du CSE d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux au CSE, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les représentants de proximité, ont toute liberté dans l'utilisation de leurs crédits d'heures dès lors qu'elle est conforme à leurs missions respectives.

Les crédits d'heures sont, de plein droit, considérés comme du temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. Ils peuvent être utilisés pendant ou en dehors des heures de travail si les nécessités du mandat l'exigent.

Ces crédits d'heures bénéficient d'une présomption de bonne utilisation.

Les membres du CSE d'entreprise ou d'établissement, les représentants syndicaux au CSE, les délégués syndicaux et, le cas échéant, les représentants de proximité, doivent informer leur hiérarchie de la prise des crédits d'heures préalablement à leur utilisation effective, sauf cas d'urgence ou circonstances exceptionnelles. Dans cette dernière hypothèse, l'information de la hiérarchie devra être faite si possible simultanément et en tout état de cause *a posteriori*.

Les heures de délégation se décomptent en heures, quelles que soient les modalités de décompte du temps de travail appliquées aux représentants élus ou désignés.

Les entreprises examineront les modalités pratiques du décompte des heures de délégation pour les salariés soumis aux conventions de forfaits en jours sur l'année.

Les membres suppléants assistent aux réunions préparatoires avant la tenue du CSE d'entreprise ou d'établissement. Ils bénéficient en outre d'un crédit d'heures déterminé en fonction des effectifs de l'entreprise :

- 5 heures par mois jusqu'à 299 salariés ;
- 9 heures par mois entre 300 et 999 salariés ;

- 10 heures par mois entre 1 000 et 1 999 salariés ;
- à partir de 2 000 salariés, ce crédit est porté à 1 heure supplémentaire par mois par tranche de 1 000 salariés, dans la limite de 13 heures.

Ce dispositif de crédit est étendu aux membres suppléants du CSE central d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts.

### **Article 10 | Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**

Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail conformément à la réglementation en vigueur.

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel.

En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

1° De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;

2° De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du CSE pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation santé et sécurité et conditions de travail est prise en charge par l'employeur, conformément à la réglementation en vigueur.

Les salariés appelés à participer à des stages ou sessions dans le cadre des dispositions légales relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficient du maintien intégral de leur rémunération.

### **Article 11 | Les représentants de proximité**

Les entreprises de la branche peuvent, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur, mettre en place des représentants de proximité.

Ceux-ci sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

À ce titre, ils bénéficient pour exercer leurs missions d'un stage de formation économique en fonction de la taille des sites qui constituent le périmètre de leur désignation : 3 jours pour les sites dont l'effectif est inférieur à 300 salariés et 5 jours pour les sites dont l'effectif compte 300 salariés et plus.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux représentants de proximité pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le financement de la formation santé et sécurité est prise en charge par l'employeur si les représentants de proximité sont investis de fonctions au sein de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

L'accord mettant en place les représentants de proximité définit notamment :

- leur nombre ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;

- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d’heures de délégation dont ils bénéficient pour l’exercice de leurs attributions ;
- le périmètre de leur désignation.

Les représentants de proximité bénéficient d’un crédit d’heures déterminé en fonction des effectifs du périmètre de désignation :

- 5 heures par mois jusqu’à 499 salariés ;
- 8 heures par mois entre 500 et 999 salariés ;
- 10 heures par mois à partir de 1 000 salariés.

Conformément à la législation en vigueur, les représentants de proximité bénéficient de la protection contre le licenciement, qu’ils soient ou non membres du CSE.

## **Article 12 | Modalités d’exercice d’un mandat**

L’exercice d’un mandat syndical et/ou électif s’intègre dans la vie professionnelle des salariés.

Les entreprises veillent à ce que l’exercice d’un mandat syndical et/ou électif n’entraîne pas de conséquences négatives présentes ou futures sur l’évolution professionnelle et sur l’employabilité des salariés concernés.

### **Article 12.1 | Entretien de début de mandat**

Dès lors qu’un salarié informe son employeur de l’exercice d’un mandat au niveau de la branche et/ou au niveau de l’entreprise (prise de mandat ou renouvellement), le salarié mandaté ou élu bénéficie d’un entretien dans les conditions déterminées par l’entreprise, en lien avec l’organisation du travail et la pratisation de la charge de travail.

L’entretien a pour objet d’examiner les incidences de l’exercice du mandat sur l’activité professionnelle des intéressés, en particulier s’agissant de la recherche de la meilleure conciliation possible entre ladite activité professionnelle (disponibilité, charge de travail, objectifs contractuels) et l’exercice du mandat ainsi que les aménagements nécessaires notamment pour maintenir l’intérêt du travail ainsi que le niveau professionnel.

Au cours de cet entretien, sont rappelées les obligations liées à la confidentialité au regard de l’activité professionnelle.

En tout état de cause et, quel que soit le temps consacré à l’activité syndicale, le salarié conserve les attributs liés à son emploi.

À l’occasion de cet entretien, qui ne se substitue pas à l’entretien professionnel, il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l’entreprise.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à délivrer une information à destination des managers comptant parmi leurs collaborateurs des salariés titulaires d’un mandat syndical et/ou électif qui portera sur la nature du ou des mandats détenus et des prérogatives qui y sont attachées.

### **Article 12.2 | Entretien de mi-mandat**

Un entretien de mi-mandat peut être organisé pour les mandatés qui en expriment le souhait.

L’objectif de cet entretien est d’étudier les conditions d’exercice et d’organisation de l’activité professionnelle compte tenu du mandat, les besoins en formation professionnelle et, le cas échéant, d’anticiper les conditions de retour à une activité professionnelle à temps plein. Le cas échéant un projet d’évolution professionnelle



est formalisé avec l'employeur, précisant les compétences validées et/ou certifiées du fait et à l'occasion du ou des mandats ainsi que les actions de formation à mettre en œuvre.

### **Article 12.3 | Entretien de fin de mandat**

À l'issue du mandat, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel au cours duquel un bilan de sa situation professionnelle est effectué, permettant de procéder au recensement des compétences acquises au titre de son activité élective ou syndicale.

Celui-ci peut avoir lieu à la demande du salarié avec un interlocuteur des ressources humaines.

Il peut être conduit sur demande du salarié dans les 6 mois qui précèdent l'échéance du nouveau cycle électoral.

À la suite de son entretien de fin de mandat, le salarié dont l'exercice de ses mandats dépasse 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'entreprise ou l'établissement peut, à son initiative, bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Dans tous les cas, et afin de porter une attention particulière au parcours professionnel du titulaire d'un mandat syndical et/ou électif, un projet d'évolution professionnelle est formalisé avec l'employeur précisant les compétences validées et/ou certifiées du fait et à l'occasion du ou des mandats ainsi que les actions de formation à mettre en œuvre, les salariés concernés s'engageant à suivre les actions prévues.

Si ce projet d'évolution professionnelle conduit à la mise en œuvre d'une mobilité professionnelle, les entreprises mettent en place des mesures d'accompagnement.

Le contenu de cet entretien est formalisé.

### **Article 13 | Accès à la formation**

Les conditions d'accès aux actions de formation professionnelle nécessaires à l'adaptation au poste de travail et au maintien des compétences et de la professionnalisation doivent être identiques à celles des autres salariés.

Les dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle sont applicables aux salariés élus ou mandatés dans les mêmes conditions que celles prévues pour les autres salariés.

Pour les salariés consacrant au moins 30 % de leur temps à l'exercice d'un mandat, les actions de formation peuvent concerner le métier exercé mais aussi tendre à préparer la reprise d'une activité professionnelle à titre principal.

Par ailleurs, outre les formations en lien avec l'emploi occupé, l'exercice des mandats nécessite des compétences spécifiques du fait de la complexité croissante des problématiques correspondant à leur champ d'intervention.

Les parties à la négociation reconnaissent l'importance pour les titulaires de mandats syndicaux et/ou électifs de bénéficier de formations assurant un niveau de connaissance nécessaire à l'exercice de leur mission.

Dans cette perspective, les intéressés peuvent bénéficier, en cours de mandat et en accord avec l'employeur, d'une action de formation en lien avec le mandat selon les modalités applicables au sein de l'entreprise (plan de développement des compétences, compte personnel de formation).

Dans ce cadre, les entreprises sont également invitées à faire connaître aux titulaires de mandats syndicaux et/ou électifs la possibilité de suivre une action de formation certifiante et inscrite à l'inventaire en application des dispositions de l'article L. 6112-4 du code du travail.

#### **Article 14 | *Parcours professionnel des représentants du personnel***

Afin de favoriser l'exercice d'un mandat syndical et/ou électif et d'apporter des garanties aux salariés titulaires de ces mandats, les entreprises veillent à apporter des réponses en matière de formation et de validation des acquis de l'expérience syndicale.

Dans cette perspective, un groupe de travail paritaire est constitué conformément aux dispositions de l'article 1.2 du présent accord en vue de proposer, avant la fin du premier semestre 2026, des dispositifs de formation, dans une optique de démarche collective au niveau de la branche, pour les salariés consacrant au moins 30 % de leur temps à l'exercice d'un mandat.

Le groupe de travail paritaire sera amené à définir un référentiel décrivant les compétences mises en œuvre dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical et/ou électif.

#### **Article 15 | *Garantie de rémunération***

Les salariés exerçant un mandat syndical et/ou électif ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice du mandat, de conséquences négatives en termes d'évolution de leur rémunération.

L'entreprise vérifiera que ces salariés n'ont pas fait l'objet d'une discrimination dans l'évolution de leur salaire du fait de l'exercice de leurs mandats.

Dans ce but, l'entreprise s'assure, chaque année, que ces salariés, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de leur temps de travail, bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la même classe dans le même emploi.

En cas de nombre insuffisant de salariés avec lesquels porte cette comparaison, celle-ci est effectuée par rapport aux salariés de la même classe. »

#### **Article 3 | *Durée de l'accord, date d'effet, dépôt et extension***

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

#### **Article 4 | *Révision***

La révision s'opère conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

*Fait à Paris, le 23 octobre 2025.*

(Suivent les signatures.)



## **Avis d'interprétation n° 16 du 19 juin 2025**

relatif à la durée maximale d'indemnisation  
prévue par l'article 4.2 de la convention collective

NOR : ASET2550881M

IDCC : 1951

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

**FFEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNSECP CGT ;**

**CFDT banques et assurances ;**

**FO métallurgie ;**

**CFE-CGC SNECA ;**

**UPEAS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective des cabinets d'expertises en automobiles a été sollicitée pour interprétation sur les dispositions de l'article 4.2, paragraphes A et B, relatives à la durée d'indemnisation d'un salarié en arrêt maladie.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation arrête la décision suivante.

### **Article 1<sup>er</sup> | Saisine de la commission paritaire**

La commission paritaire a été saisie de la situation suivante :

Un salarié, ayant 4 ans d'ancienneté au sein de son entreprise, fait l'objet de deux arrêts de travail. Le premier arrêt de travail dure 60 jours (un arrêt initial de 60 jours et un arrêt de prolongation de 60 jours). Le second arrêt, survenant la même année, dure 92 jours (un arrêt initial de 30 jours, puis deux prolongations de 30 et 32 jours).

Comment déterminer la durée d'indemnisation à appliquer à ces arrêts de travail ? Doit-on appliquer les durées d'indemnisation prévues par l'article 4.2 à chacun des arrêts de manière distincte ou faut-il déterminer la durée d'indemnisation en cumulant l'ensemble des jours des deux arrêts de travail ?

## Article 2 | *Rappel des dispositions de l'article 4.2 de la convention collective*

L'article 4.2 de la convention collective, dans son paragraphe A relatif aux arrêts de travail en cas de maladie ordinaire, énonce que :

« La durée de l'indemnisation liée au même congé maladie et son taux varient selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, conformément aux dispositions des articles D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, dans les conditions ci-dessous :

Ancienneté	Période à 100 %	Période à 90 %	Période à 80 %
De 1 à 10 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 60 jours	De 61 à 90 jours
De 11 à 15 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 60 jours	De 61 à 100 jours
De 16 à 20 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 60 jours	De 61 à 120 jours
De 21 à 25 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 70 jours	De 71 à 140 jours
De 26 à 30 ans	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 80 jours	De 81 à 160 jours
31 ans et plus	Jusqu'aux 30 premiers jours	De 31 à 90 jours	De 91 à 180 jours

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois, et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus. »

Le paragraphe B de ce même article contient les mêmes dispositions, concernant la durée de l'indemnisation, dans le cas d'un arrêt de travail en cas d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

## Article 3 | *Interprétation de la commission paritaire*

Aux termes de l'article 4.2 A et B, les durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois glissants, et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées énoncées dans ces articles et rappelées dans le tableau ci-dessus.

Cela signifie que, pour déterminer les durées d'indemnisation du salarié en arrêt de travail, il faut calculer le nombre total de jours d'arrêt, tous arrêts de travail confondus, sur les 12 derniers mois à compter de son dernier arrêt de travail. Puis appliquer l'indemnisation prévue à l'article 4.2 de la convention collective à la somme obtenue.

Ainsi, pour reprendre le cas soumis à l'interprétation de la commission paritaire, le salarié totalise, sur les 12 derniers mois, 152 jours d'arrêt de travail. Compte tenu de son ancienneté (4 ans), il a droit :

- au titre du 1<sup>er</sup> arrêt de travail :
  - une indemnisation à 100 % pendant les 30 premiers jours (du 1<sup>er</sup> jour au 30<sup>e</sup> jour d'arrêt) ;
  - une indemnisation à 90 % pendant les 30 jours suivants (du 31<sup>e</sup> jour au 60<sup>e</sup> jour d'arrêt),
- au titre du second arrêt de travail :
  - une indemnisation à 80 % pendant les 30 jours suivants (du 61<sup>e</sup> jour au 90<sup>e</sup> jour d'arrêt) ;
  - aucune indemnisation pour les 62 jours d'arrêt restants (du 91<sup>e</sup> jour au 152<sup>e</sup> jour d'arrêt).

#### **Article 4 | Notification de l'avis d'interprétation**

Le présent avis d'interprétation sera adressé au demandeur.

#### **Article 5 | Formalités**

Le présent avis est déposé au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

*Fait à Paris, le 19 juin 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Avenant n° 93 du 19 juin 2025**

relatif au financement de la fonction tutorale  
dans le cadre de la formation professionnelle

NOR : ASET2550880M

IDCC : 1951

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

**FFEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNSECP CGT ;**

**CFDT banques et assurances ;**

**FO métallurgie ;**

**CFE-CGC SNECA ;**

**UPEAS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les salariés, embauchés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage, et les salariés engagés dans un dispositif Pro-A, doivent être suivis par un tuteur en entreprise, dans le cadre de leur formation professionnelle en alternance.

Les partenaires sociaux ont organisé la prise en charge de ces fonctions tutorales, en collaboration avec l'OPCO EP. Ils ont convenu de compléter cette organisation selon le dispositif prévu dans le présent avenant.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles (IDCC 1951).

## **Article 2 | *Financement de la fonction tutorale***

L'aide à la fonction tutorale, pour le contrat de professionnalisation et la Pro-A, est actuellement prise en charge par l'OPCO EP, sur les fonds mutualisés qu'il gère, dans la limite des fonds disponibles.

En cas d'épuisement de ces fonds, les partenaires sociaux peuvent, sur décision de la CPNEFP, autoriser l'utilisation des fonds conventionnels afin d'assurer la continuité du financement de cette aide pour ces dispositifs de formation en alternance.

## **Article 3 | *Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés***

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

## **Article 4 | *Durée. Entrée en vigueur. Extension***

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

À l'issue de la procédure de signature, manuscrite ou électronique, chaque organisation syndicale, signataire ou non, se voit remettre en main propre ou transmettre un exemplaire du présent accord conformément aux dispositions du code du travail.

L'accord est ensuite notifié à l'ensemble des organisations syndicales et déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

*Fait à Paris, le 19 juin 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Avenant n° 17 du 30 septembre 2025** relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2550890M

IDCC : 2121

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

**SNE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCCS CFE-CGC ;**

**F3C CFDT ;**

**SNLE CFDT ;**

**SPEELD CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans le cadre des obligations annuelles de négociations sur les minima conventionnels de branche et dans un contexte économique difficile dans le secteur du livre, les partenaires sociaux se sont régulièrement rencontrés pour faire évoluer les barèmes de rémunérations minimales.

Les réunions ont débuté le 7 avril 2025, les discussions se sont poursuivies (le 29 avril 2025, le 4 juin 2025, le 18 juin 2025, le 7 juillet 2025, le 25 juillet 2025) jusqu'au 22 septembre 2025 et ont permis d'échanger sur plusieurs propositions et conséquemment, les parties ont adopté les modifications suivantes à la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 :

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

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de l'édition de livres (IDCC 2121).

### **Article 2 | Dispositions générales**

#### **2.1. Minima mensuels et minima annuels**

Un salarié ne peut percevoir au cours de l'année moins que le cumul des salaires minima de la catégorie à laquelle il appartient, multiplié par 13 et divisé par 12. Dans le cas d'une année incom-

plète, la garantie sera constituée au prorata par le cumul des minima de la période, multiplié par 13 et divisé par 12.

La garantie des appointements annuels bénéficie, au prorata de leur temps de présence dans l’entreprise, aux seuls salariés justifiant d’au moins trois mois d’activité dans cette entreprise.

2.2. Les éléments de rémunération

Le salaire brut réel comparé au salaire minimum est constitué par l’ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variables, tels qu’ils sont reconnus par l’administration fiscale, au titre des traitements et salaires, à l’exception :

- des primes de langue et de sous-sol prévues à la convention collective ;
- des primes à caractère exceptionnel liées à des conditions particulières, exceptionnelles ou inhabituelles d’exercice des fonctions, et qui cessent d’être payées lorsque des conditions prennent fin, sans que leur durée puisse excéder trois mois ;
- des primes résultant des accords de participation et d’intéressement ;
- des majorations de salaires pour heures supplémentaires et pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que leur incidence sur les congés payés ;
- des remboursements de frais ;
- des primes de transport ;
- de l’indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Les salaires minima garantis correspondent à une activité à temps plein, soit 35 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel ou annuel. Les valeurs sont réduites au *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d’année ou en cours de mois d’une entrée en fonction, en cas d’activité à temps partiel, en cas de départ de l’entreprise ou de suspension du contrat de travail.

Des discussions se sont engagées sur la définition du salaire de référence et se poursuivront lors de la revoyure.

Article 3 | Barèmes des salaires minima annuels et mensuels

(En euros.)

Catégorie	Montant annuel (1 <sup>er</sup> octobre 2025)	Montant mensuel (1 <sup>er</sup> octobre 2025)
E4		
E5	23 426	1 802
E6	23 621	1 817
E7	23 816	1 832
E8	24 011	1 847
E9	24 206	1 862
AM/T 1	24 596	1 892
AM/T 2	25 454	1 958
AM/T 3	26 338	2 026
AM/T 4	27 261	2 097
CI A	28 288	2 176
CI B	29 367	2 259
C2A	31 473	2 421
C2 B	33 800	2 600

Catégorie	Montant annuel (1 <sup>er</sup> octobre 2025)	Montant mensuel (1 <sup>er</sup> octobre 2025)
C3A	37 414	2 878
C3 B	42 172	3 244
C4	48 555	3 735
C5		

## Article 4 | Barème des salaires minima à l'ancienneté

Le présent avenant comporte également :

- un barème des salaires minima mensuels à l'ancienneté ;
- un barème des salaires minima annuels à l'ancienneté.

Pour rappel, les barèmes des salaires minima à l'ancienneté ci-dessous constituent les salaires minima garantis par la convention collective nationale de l'édition. Leur revalorisation produit des effets sur les salaires réels uniquement dans le cas où ceux-ci seraient inférieurs aux minima ainsi déterminés.

### 4.1. Barème des minima à l'ancienneté mensuels

(En euros.)

Catégorie	Minima après 5 ans d'ancienneté au 1 <sup>er</sup> octobre 2025	Minima après 10 ans d'ancienneté au 1 <sup>er</sup> octobre 2025	Minima après 15 ans d'ancienneté au 1 <sup>er</sup> octobre 2025
E4			
E5	1 874	1 930	1 988
E6	1 890	1 946	2 005
E7	1 905	1 962	2 021
E8	1 921	1 979	2 038
E9	1 936	1 995	2 054
AM/T 1	1 973	2 032	2 093
AM/T 2	2 036	2 097	2 160
AM/T 3	2 107	2 170	2 235
AM/T 4	2 181	2 246	2 313
CI A	2 263	2 331	2 401
CI B	2 349	2 420	2 492
C2A	2 518	2 593	2 671
C2 B	2 704	2 785	2 868
C3A	2 993	3 083	3 176
C3 B	3 373		
C4			
C5			



## 4.2. Barème des minima à l'ancienneté annuels

(En euros.)

Catégorie	Minima après 5 ans d'ancienneté au 1 <sup>er</sup> octobre 2025	Minima après 10 ans d'ancienneté au 1 <sup>er</sup> octobre 2025	Minima après 15 ans d'ancienneté au 1 <sup>er</sup> octobre 2025
E4			
E5	24 363	25 094	25 847
E6	24 566	25 303	26 062
E7	24 769	25 512	26 277
E8	24 971	25 721	26 492
E9	25 174	25 929	26 707
AM/T 1	25 647	26 417	27 209
AM/T 2	26 466	27 260	28 078
AM/T 3	27 393	28 214	29 061
AM/T 4	28 347	29 197	30 073
CI A	29 422	30 305	31 214
CI B	30 541	31 457	32 401
C2A	32 733	33 715	34 726
C2 B	35 147	36 201	37 287
C3A	38 915	40 082	41 285
C3 B	43 855		
C4			
C5			

### Article 5 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un avenant portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

### Article 6 | Date d'application de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2025 au plus tôt et au plus tard le 30 novembre 2025.

En cas de mise en œuvre effective de l'avenant à la date du 30 novembre 2025, ses dispositions s'appliqueront de manière rétroactive à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2025.

Les parties s'engagent à respecter cette échéance et à prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir l'application rétroactive des dispositions de l'avenant, le cas échéant.

## **Article 7 | Clause de revoyure**

Sur la période de mise en application des présentes dispositions, les parties sont convenues qu'elles reprendront les discussions sur les minima conventionnels dans les deux mois calendaires suivant toute nouvelle augmentation du Smic.

## **Article 8 | Clause de non-dérogação**

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises ou les établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

## **Article 9 | 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).

## **Article 10 | Formalités de dépôt et d'extension**

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 30 septembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Avenant du 8 septembre 2025** relatif au régime conventionnel de préretraite pénibilité

NOR : ASET2550886M

IDCC : 3017

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

**UNIM ;**

**UPF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**FNPD CGT,**

d'autre part,

### **Préambule**

Le présent avenant a pour objet d'apporter une réponse à la revendication syndicale, portée auprès du Gouvernement, d'atténuer les effets de la réforme des retraites dans la branche ports et manutention.

Par lettre du 17 avril 2025 co-signée par les ministres chargés du travail et de l'emploi, des comptes publics, et des transports, le Gouvernement a proposé à cet effet de mobiliser le régime conventionnel de préretraite pénibilité, en l'abondant à hauteur de vingt millions d'euros par an pendant vingt ans, soit 400 M € au total, répartis entre l'UPF et l'UNIM à raison de vingt annuités de 4,2 M € pour le fonds collectif UPF, et de vingt annuités de 15,8 M € pour le fonds collectif UNIM.

Cette contribution de l'État, qui sera formalisée dans un protocole financier entre l'UNIM, l'UPF, le ministère des transports et l'organisme assureur de ce régime, permet d'accorder des droits supplémentaires au titre du régime complémentaire de préretraite pénibilité dans les conditions prévues par le présent avenant.

Le présent avenant modifie et complète en conséquence les accords de branche des 15 et 16 avril 2011 relatifs à la prise en compte de la pénibilité dans les métiers portuaires, et leurs avenants respectifs, conclus les 10 décembre 2012, 16 février 2017 (2) et 5 juillet 2022.

Il est par ailleurs rappelé que cet avenant ne vient pas modifier les modalités particulières de fonctionnement respectif des fonds collectifs pénibilité UNIM et UPF, maintenant le principe de leur non-fongibilité.

Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de la durée complémentaire de cessation anticipée d'activité au titre du régime conventionnel de préretraite pénibilité**

### **Dispositions communes aux compartiments manutention et établissements portuaires**

1. Les parties conviennent de porter de 24 à 36 mois la durée complémentaire de cessation anticipée d'activité prévue par l'accord du 16 avril 2011 modifié, lorsque les conditions définies ci-après sont réunies :

- l'entrée dans le dispositif de préretraite pénibilité (date de sortie des effectifs) intervient à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant mentionnée à l'article 2, sans effet rétroactif sur les bénéficiaires dont la rente de préretraite pénibilité était en cours de service à cette date ;
- en sont bénéficiaires les salariés ayant exercé un métier pénible identifié dans la liste annexée aux accords de branche des 15 et 16 avril 2011 pendant 24 années révolues, à la date de rupture du contrat de travail précédant l'entrée dans le dispositif de préretraite pénibilité, sous réserve qu'ils satisfassent par ailleurs aux conditions prévues par les accords précités et leurs avenants ;
- ces droits supplémentaires sont accordés tant que les conditions financières ayant prévalu à la conclusion du présent avenant, consignées dans un protocole financier, sont effectives, ou toute autre disposition législative, réglementaire ou conventionnelle de substitution permettant à la branche d'en limiter l'impact financier.

2. En application des dispositions de l'article 3.3 de l'accord du 15 avril 2011 et de l'article 4 de l'accord du 16 avril 2011, en cas de cumul des dispositifs de préretraite pénibilité/amiante, la limite d'anticipation globale reste fixée à un plafond de cinq années, incluant la période d'anticipation au titre du régime de préretraite amiante pour les salariés également éligibles à ce dispositif.

### **Disposition propre au compartiment manutention**

Pour l'application du présent avenant, la durée d'exposition aux critères de pénibilité dans le cadre du statut de docker occasionnel est prise en compte conformément à l'article 6 de l'avenant n° 1 du 10 décembre 2012.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 sous réserve de la réalisation des conditions prévues à l'article 3 ci-dessous.

## **Article 3 | Conditions suspensives et résolutoire**

Le présent avenant est conclu sous les conditions suspensives et résolutoire suivantes, indispensables à son application. Les conditions suspensives sont cumulatives.

### **1. Intégration de la dotation de l'État dans les lois de finances**

Le présent avenant est conclu sous la condition suspensive de l'adoption, dans le cadre de la loi de finances pour 2026, d'une dotation budgétaire à hauteur de :

- 15,8 millions d'euros pour le compartiment « Manutention » ;
- 4,2 millions d'euros pour le compartiment des « Établissements portuaires »,

conformément à l'engagement de l'État formalisé par lettre du 17 avril 2025 (réf. MCT/2025-04/13581).

## 2. Signature d'un protocole financier entre l'UNIM, l'UPF, l'État et l'organisme assureur du régime conventionnel de préretraite pénibilité

Un protocole financier sera conclu entre l'UNIM, l'UPF, l'État et l'organisme assureur du régime de préretraite, garantissant le montant et la durée de l'engagement de l'État, ayant force obligatoire entre les parties, et stipulant que le présent avenant sera considéré comme caduc en cas de non-respect par l'État de ses engagements financiers.

Le présent avenant est en conséquence conclu sous la condition suspensive de la signature du protocole financier cité ci-dessus.

Dans l'hypothèse où ce protocole ne serait pas signé par toutes les parties précitées avant la date d'entrée en vigueur du présent avenant, prévue le 1<sup>er</sup> janvier 2026, celle-ci sera automatiquement repoussée jusqu'à la date de signature dudit protocole, augmentée de 30 jours calendaires.

## 3. Financement des droits supplémentaires

Les contributions financières apportées par l'État constituant la condition essentielle de l'engagement des parties, le présent avenant sera caduc de plein droit si les modalités de financement des droits supplémentaires ayant prévalu à sa conclusion ne pouvaient être maintenues, ou remplacées conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup>.

## Article 4 | *Clause de revoyure*

En application des dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, les parties signataires s'engagent à se réunir au plus tôt, et en tout état de cause, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2035, pour étudier les différentes options permettant de pérenniser les droits supplémentaires attribués par le présent avenant au terme de la période de contribution financière de l'État.

Dans le compartiment manutention, des échanges seront programmés dès la signature du présent avenant pour réaliser un diagnostic des équilibres financiers du régime et définir d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2030 les ajustements nécessaires à sa pérennisation.

## Article 5 | *Publicité. Révision. Dénonciation*

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Ses modalités de révision sont régies par l'article 8 de l'accord initial du 15 avril 2011.

Compte tenu des modalités particulières de financement des droits supplémentaires attribués par le présent avenant, il pourra faire l'objet d'une dénonciation dans les conditions prévues par le code du travail, indépendamment des accords des 15 et 16 avril 2011 et de leurs avenants respectifs, et sans que cette dénonciation partielle ne les remette en cause.

*Fait à Paris, le 8 septembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## Avenant du 18 septembre 2025

au protocole d'accord du 19 juin 2025  
relatif à la revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire  
à cotisations définies

NOR : ASET2550887M

IDCC : 3017

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

**UPF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**FNPD CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article unique** | *Revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies*

#### **Rectificatif**

Une coquille portant sur le taux de revalorisation s'est glissée dans le protocole d'accord du 19 juin 2025, le taux de 2,16 % qui y figure correspondant à un taux technique de 0 %, et non pas au taux technique moyen de 0,86 %.

L'article unique de ce protocole est donc rectifié comme suit :

« Compte tenu des éléments d'information relatifs aux comptes technique et financier 2024 transmis par l'assureur, et après consultation de la commission consultative de suivi retraite, les rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont revalorisées comme suit (taux de revalorisation moyen pour un taux technique moyen de 0,86 %) :

- rentes viagères différées : + 1,29 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;
- rentes viagères immédiates : + 1,29 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. »

*Fait à Paris, le 18 septembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

## **Avenant n° 10 du 9 septembre 2025** relatif à l'inaptitude des salariés

NOR : ASET2550885M

IDCC : 3239

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

**FEPEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**SPAMAF ;**

**FESSAD UNSA ;**

**FCDS CGT ;**

**CSAFAM,**

d'autre part,

### **Préambule | Objet de l'avenant**

L'accord cadre interbranches du 24 novembre 2016 relatif aux règles d'organisation et au choix du service de santé au travail, au suivi individuel et collectif et à la prévention de l'altération de la santé des travailleurs, inséré à l'annexe 1 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, prévoit dans son article 5.2.2 les règles relatives à l'inaptitude.

Par cet avenant, les partenaires sociaux souhaitent préciser les conséquences d'un avis d'inaptitude prononcé à l'encontre d'un salarié relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Le présent avenant modifie en ce sens certaines dispositions de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Ceci préalablement exposé, il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des particuliers employeurs et des salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective de la branche

du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021, quel que soit le mode d'exercice de l'emploi, à savoir l'emploi direct et l'emploi intermédié.

Il est par ailleurs souligné que la spécificité des activités couvertes, et plus particulièrement l'exclusion de toute entreprise de son champ d'application, rend singulière la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Dès lors, les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, relatif aux entreprises de moins de cinquante salariés, ne sont pas applicables au présent avenant.

## **Article 2 | Modifications relatives au socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile**

### **Article 2.1 | Modifications apportées à l'article 63 « Autres ruptures du contrat de travail »**

L'article 63.4 est supprimé et remplacé par un nouvel article 63.4 intitulé :

#### **« Rupture du contrat de travail du fait de l'inaptitude**

À l'issue d'une visite médicale, le médecin du travail peut constater l'inaptitude du salarié à occuper son emploi.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement le cas échéant dans le respect des dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Cet avis émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'au particulier employeur par tout moyen lui conférant une date certaine.

Les modalités de recours ainsi que le délai pour agir sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

Le particulier employeur étant dans l'impossibilité de procéder au reclassement du salarié à un autre emploi que celui pour lequel il l'avait embauché et à l'exercice duquel le salarié est déclaré inapte, il procède à la rupture du contrat de travail du salarié selon les modalités précisées dans chacun des socles spécifiques.

À compter de la déclaration définitive d'inaptitude, quelle qu'en soit l'origine, le salarié est informé de son droit à abondement complémentaire du compte personnel de formation (CPF) et de la portabilité de celui-ci en cas de rupture du contrat pour inaptitude. »

Un nouvel article 63.5 est inséré :

#### **« Article 63.5 | Autres ruptures du contrat de travail**

Les autres ruptures du contrat de travail sont précisées dans chacun des socles spécifiques. »

### **Article 2.2 | Modification apportées à l'article 64 « Préavis »**

Un nouvel article 64.4 est inséré :

#### **« Article 64.4 | Absence de préavis en cas d'inaptitude du salarié**

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'inaptitude, la date de la rupture du contrat de travail est fixée à la date d'envoi de la notification de la rupture du contrat de travail par le particulier employeur. »



## **Article 3 | Modifications relatives au socle assistant maternel de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile**

### **Article 3.1 | Modifications apportées à l'article 93 « Engagement réciproque »**

Au cinquième alinéa « Elle n'est pas due, sur présentation d'un justificatif, dès lors que les événements suivants surviennent entre la date de l'engagement réciproque et la date d'effet de l'embauche : » est ajouté un troisième tiret « – L'inaptitude de l'assistant maternel prononcée par un médecin du travail. »

### **Article 3.2 | Modifications apportées à l'article 119 « Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée »**

Un nouvel article 119.5 est inséré :

#### **« Article 119.5 | Rupture du contrat de travail du fait de l'inaptitude**

L'inaptitude définitive d'un assistant maternel prononcée par un médecin du travail s'impose aux parties et entraîne la rupture du contrat de travail pour inaptitude dans le respect de la procédure prévue à l'article 119.1 du présent socle spécifique.

Dès l'avis définitif d'inaptitude établi par le médecin du travail, l'assistant maternel informe le président du conseil départemental de son avis d'inaptitude afin d'échanger sur le maintien ou la modification de l'agrément en raison de la spécificité de la profession d'assistant maternel et notamment des règles encadrant l'agrément.

Le particulier employeur notifie à l'assistant maternel par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge, la rupture du contrat de travail dans un délai d'un mois à compter de l'avis définitif d'inaptitude délivré par le médecin du travail en raison de l'impossibilité pour le particulier employeur de procéder au reclassement de l'assistant maternel à un autre emploi que celui pour lequel il l'avait embauché et à l'exercice duquel le salarié est déclaré inapte.

Au-delà de ce délai, le particulier employeur, qui est resté inactif, doit reprendre le versement de la rémunération de l'assistant maternel hors indemnités selon les modalités prévues dans le contrat de travail.

En cas de rupture du contrat de travail pour inaptitude, le contrat de travail est rompu sans préavis selon les dispositions de l'article 64.4 de la présente convention collective.

Lorsque l'inaptitude résulte d'une maladie ou d'un accident non professionnel, le particulier employeur verse une indemnité de rupture selon les conditions et les modalités définies à l'article 121.1 du présent socle.

Lorsque l'inaptitude est liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le particulier employeur verse à l'assistant maternel une indemnité spécifique de rupture selon les conditions d'ancienneté définies à l'article 121.1 du présent socle. Le montant de cette indemnité spécifique est égal à deux-quatre-vingtième du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat, hors indemnités non soumises à contributions et cotisations sociales telles que l'indemnité kilométrique, l'indemnité d'entretien et les frais de repas.

Dans tous les cas, l'indemnité compensatrice de congés payés est versée à l'assistant maternel dans les conditions et modalités prévues à l'article 123 du présent socle spécifique. En cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins, le particulier employeur procède à la régularisation définitive du salaire en fin de contrat selon les dispositions prévues à l'article 124 du présent socle spécifique. »

## **Article 4 | Modifications relatives au socle salarié du particulier employeur de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile**

### **Article 4.1 | Modifications apportées à l'article 16.1 « Rupture du contrat de travail à l'initiative du particulier employeur »**

Un nouvel article 161.1.3 est inséré :

#### **« Article 161.1.3 | Inaptitude du salarié**

En raison de l'impossibilité pour le particulier employeur de procéder au reclassement du salarié à un autre emploi que celui pour lequel il l'avait embauché et à l'exercice duquel le salarié est déclaré inapte, le particulier employeur procède à la rupture du contrat en observant la procédure de licenciement prévue à l'article 161.1.1 du présent socle dans un délai d'un mois à compter de l'avis définitif d'inaptitude délivré par le médecin du travail.

Au-delà de ce délai, le particulier employeur, qui est resté inactif, doit reprendre le versement de la rémunération du salarié hors indemnités selon les modalités prévues dans le contrat de travail.

En cas de licenciement pour inaptitude, le contrat de travail est rompu sans préavis selon les dispositions de l'article 64 de la présente convention collective.

Lorsque l'inaptitude résulte d'une maladie ou d'un accident non professionnel, le particulier employeur verse une indemnité de licenciement selon les conditions définies à l'article 163.1 du présent socle.

Lorsque l'inaptitude est liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le particulier employeur verse au salarié une indemnité spécifique de licenciement selon les conditions d'ancienneté définies à l'article 163.1 du présent socle. Le montant de cette indemnité spécifique est égal au double de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 163.1 du présent socle.

Le salaire mensuel brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement pour inaptitude simple ou professionnelle est selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des salaires mensuels bruts des douze (12) derniers mois précédant l'arrêt de travail ou, lorsque l'ancienneté est inférieure à douze (12) mois, la moyenne mensuelle du salaire mensuel brut de l'ensemble des mois précédant l'arrêt de travail ;
- soit la moyenne mensuelle des salaires mensuels bruts des trois (3) derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Dans tous les cas, l'indemnité compensatrice de congés payés est versée au salarié dans les conditions prévues à l'article 67 du socle commun de la présente convention collective sauf pour les salariés déclarés auprès du CESU dont le salaire horaire est majoré au titre des congés payés. »

## **Article 5 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il est annexé à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Il entre en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 6 | Notification, dépôt et extension**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que nécessaire pour le dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de l'accord. L'extension sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Article 7 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles 5 et 6 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

*Fait à Paris, le 9 septembre 2025.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250460-001125

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---