



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS
MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2024-28

13 juillet 2024

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2024-28 du 13 juillet 2024

Ministère du travail, de la santé et des solidarités	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	152

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-28 du 13 juillet 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 18 Textile-industrie : accord du 18 juin 2024 relatif au travail en service continu et semi-continu et à certaines dispositions du contrat de travail	5
IDCC 18 Textile-industrie : accord du 18 juin 2024 relatif au rapprochement de la convention collective de l'industrie textile et de la convention collective des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés	12
IDCC 653 Assurances. Producteurs-salariés : protocole d'accord du 19 juin 2024 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2024.....	38
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 18 du 2 mai 2024 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif à la prime de fin d'année	41
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale : avenant n° 135 du 12 juin 2024 relatif aux salaires	43
IDCC 897 Médecine-travail. Services-interentreprises : accord du 23 mai 2024 relatif à la révision de l'intitulé de la convention collective nationale	46
IDCC 1090 Automobile-services : accord paritaire national du 6 juin 2024 relatif au RNC-SA et au RNQSA pour le second semestre 2024	48
IDCC 1090 Automobile-services : avenant n° 107 du 6 juin 2024 relatif aux congés exceptionnels pour événements personnels (articles 2.09 et 4.07 de la convention collective).....	80
IDCC 1261 Acteurs. Lien social : avenant n° 03-24 du 12 juin 2024 relatif au statut des cadres.....	84
IDCC 1672 Assurances-sociétés : protocole d'accord du 19 juin 2024 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2024	93
IDCC 1679 Assurance-inspection : protocole d'accord du 19 juin 2024 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2024.....	96
IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : avenant n° 90 du 5 juin 2024 à l'accord du 22 mars 2004 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire	100
IDCC 1978 Fleuristes : avenant rectificatif n° 1 du 23 mai 2024 à l'avenant du 3 novembre 2022 relatif à la mise à jour de la convention collective	102

IDCC 1978 Fleuristes : avenant n° 3 du 29 mai 2024 à l'accord du 13 mai 2016 relatif au régime de prévoyance	105
IDCC 2060 Cafétérias-assimilés-chaînes : avenant n° 22 du 11 avril 2024 relatif aux salaires	108
IDCC 2147 Eau-assainissement : accord du 13 juin 2024 relatif à l'établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux risques ergonomiques	111
IDCC 2156 Magasins-grands-populaires : avenant du 28 mai 2024 modifiant l'annexe 1 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise.....	117
IDCC 2511 Sport : avenant n° 204 du 18 juin 2024 relatif à la modification de la convention collective (chapitre VIII « Formation professionnelle »).....	119
IDCC 3213 Économistes. Construction. Métreurs-vérificateurs : accord de substitution du 10 juin 2024 à l'accord du 7 mai 2019 relatif à la fusion de la convention collective	121
IDCC 3241 Télédiffusion : avenant du 20 juin 2024 relatif à la prorogation de l'annexe 2 « Adaptation de certaines conditions de recours aux CDD » de la convention collective	135
IDCC 3243 Commerce de quincaillerie-fournitures industrielles : avenant n° 1 du 23 mai 2024 relatif à la modification de la convention collective	137
IDCC 3248 Métallurgie (Gard et Lozère) : accord du 24 mai 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juin 2024.....	142
IDCC 3248 Métallurgie (Orne et Calvados) : accord du 3 juin 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} juillet 2024.....	146

Accord(s) professionnel(s)

Télédiffusion : accord du 14 juin 2024 relatif aux salaires minima à compter du 1 ^{er} juillet 2024.....	148
--	-----

Accord du 18 juin 2024

relatif au travail en service continu et semi-continu
et à certaines dispositions du contrat de travail

NOR : ASET2450623M

IDCC : 18

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

UIT ;

SFTAS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie

THCB CGT,

d'autre part,

Préambule

Dans le cadre des travaux de rapprochement des conventions collectives de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (IDCC n° 1942), les partenaires sociaux ont identifié des dispositifs du statut collectif nécessaires aux entreprises et propres aux salariés de l'ancienne branche des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

Ces spécificités constituent des solutions permettant de faire face à des contraintes structurelles (économiques et techniques notamment) distinctives ainsi qu'à des enjeux de recrutements concurrentiels forts par comparaison avec des branches d'activités très différentes de celle du textile. Ainsi, les parties ont constaté la nécessité de maintenir certains avantages du statut collectif de référence pour ces salariés et de tenir compte de leur espérance légitime de pouvoir bénéficier de certains avantages en raison de leur ancienneté ou à l'occasion de la rupture de leur contrat de travail, et qui sont des contreparties aux conditions d'exercice des métiers du secteur des textiles artificiels et synthétiques.

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux ont convenu de la conclusion du présent accord dont le champ d'application est strictement limité.

Titre I^{er} Champ d'application

Les dispositions relatives à la présente annexe sont applicables, selon les conditions cumulatives suivantes, aux entreprises industrielles de la branche :

- qui mettent en œuvre de façon régulière le travail en service continu ou semi-continu ;
- dont les activités relèvent principalement de l'industrie de fabrication de fils et fibres artificiels et synthétiques, de non-tissé obtenus par voie fondue et de produits celluloseux : 20.60Z ; 22.21Z (pour partie) ; 22.29A/B (pour partie) ; 13.95Z (pour partie) de la nomenclature d'activités française NAF rév. 2 en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2008 ;
- qui relevaient, au 7 août 2023, de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 (IDCC n° 1942).

Titre II Dispositions relatives au travail en service continu et semi-continu

Article 1^{er} | Principes

Les parties signataires rappellent que les entreprises qui, jusqu'au 7 août 2023 appliquaient la convention collective des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, sont soumises à des enjeux économiques (liés à une meilleure utilisation des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants), techniques et industriels (utilisation des matières susceptibles d'altération très rapide et pour lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication) distinctifs.

Ainsi, le travail en service continu ou semi-continu tel qu'envisagé au présent article vise les entreprises industrielles de la branche soumises à des contraintes spécifiques, dont la caractéristique principale est de recourir à des procédés techniques nécessitant :

- de maintenir le fonctionnement des outils de production afin d'assurer la qualité continue de la production ;
- et/ou de ne pas générer de pertes de matières premières ;
- et/ou d'éviter les risques techniques liés à l'arrêt des outils de production ;
- et/ou d'assurer la maintenance ;
- et/ou en raison de la complexité et du temps nécessaire au redémarrage des outils de production.

Le travail en service semi-continu vise les ateliers fonctionnant vingt-quatre heures par jour, mais qui est arrêté le dimanche. Toutefois, des nécessités techniques peuvent exiger un fonctionnement les jours fériés.

Le travail en service continu vise les ateliers fonctionnant tous les jours de la semaine, y compris le dimanche et les jours fériés, de jour et de nuit.

Ces dispositions sont spécifiques aux entreprises de la branche qui appliquaient, au 7 août 2023, la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 (IDCC n° 1942). Elles s'imposaient au regard des contraintes de production mentionnées ci-dessus. Raison pour laquelle les partenaires sociaux ont souhaité les maintenir pour les entreprises répondant aux conditions mentionnées au présent article afin d'assurer la continuité de leur statut collectif.

Article 2 | Mise en œuvre

L'instauration ou l'extension du travail continu ou semi-continu ne peut intervenir qu'après la négociation d'un accord d'entreprise ou d'établissement lorsque des organisations syndicales représentatives sont présentes dans l'entreprise.

Article 3 | Indemnité pour travail en équipes alternantes se succédant nuit et jour

Dans le cadre d'une organisation du travail en service continu ou semi-continu, les salariés assurant un travail par équipes alternantes se succédant sans interruption nuit et jour, bénéficieront d'une indemnité fixée à 6 % des salaires minima prévus par la convention collective de branche.

Article 4 | Travail du dimanche et des jours fériés légaux dans les entreprises travaillant en continu ou semi-continu

Article 4.a | Personnel travaillant en poste dans les ateliers à feu continu

Il sera attribué au personnel travaillant en poste dans les ateliers à feu continu (équipes se succédant sans interruption nuit et jour durant les sept jours de la semaine) une indemnité égale à 100 % du salaire minimum prévu par la convention collective de branche (salaire minimum mensuel/durée mensuelle de travail) par heure de travail effectuée le dimanche ou un jour férié.

Le salarié amené à travailler un dimanche bénéficie en tout état de cause d'un jour de repos hebdomadaire un autre jour de la semaine, de sorte qu'il bénéficiera d'un repos hebdomadaire de 35 heures continues.

Sont jours fériés légaux, aux termes de la législation en vigueur à la date de la signature du présent accord :

- Noël, l'Ascension, l'Assomption, la Toussaint ;
- le 1^{er} janvier ;
- le 8 mai ;
- le 14 juillet ;
- le Lundi de Pâques et le lundi de Pentecôte ;
- le 11 novembre.

Lorsque les fêtes légales tombent un dimanche, les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés ne se cumulent pas.

Les dispositions applicables à la journée du 1^{er} mai sont celles prévues par la législation.

Article 4.b | Personnel ne travaillant pas à feu continu

Le travail effectué un dimanche ou un jour férié légal énuméré à l'article 3.3.a ci-dessus donnera lieu au versement de l'indemnité prévue audit article.

Le chômage d'un jour férié légal n'entraînera aucune réduction des appointements mensuels de l'intéressé.

Titre III Dispositions relatives à certaines dispositions du contrat de travail

Article 1^{er} | Principes

Les partenaires sociaux rappellent que jusqu'au 7 août 2023 (date d'application de la convention de la convention collective de l'industrie textile en application des dispositions de l'ar-

ticle L. 2261-32 du code du travail et de l'arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels, *Journal officiel* du 7 août 2018), les salariés relevant jusqu'alors de la convention collective des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés bénéficiaient de dispositions plus avantageuses que celles prévues par la convention collective de l'industrie textile dans les domaines suivants :

- indemnité conventionnelle de licenciement (annexe 1 « ATAM », art. X ; annexe 2 « Cadres », art. VI) ;
- indemnité de départ en retraite (annexe 1 « ATAM », art. XI ; annexe 2 « Cadres », art. VIII) ;
- gratifications d'ancienneté (art. 32) ;
- congés supplémentaires d'ancienneté (art. 27 B) ;
- indemnisation des maladies, accidents, maladies professionnelles et accidents du travail (art. 17 A).

Les partenaires sociaux ont considéré que ces dispositions constituaient un statut social de référence pour les salariés relevant jusqu'alors de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés et qu'ils bénéficiaient d'une espérance légitime à pouvoir bénéficier de ces avantages. Par conséquent, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir ces dispositions dans les conditions définies ci-après.

Article 2 | Indemnité conventionnelle de licenciement

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront en cas de rupture de leur contrat de travail justifiant le versement d'une indemnité de licenciement, bénéficier de l'indemnité la plus favorable entre celle prévue au présent accord et celle prévue par la convention collective de l'Industrie textile ou les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de leur départ.

Article 2.1 | « ATAM »

Sauf faute grave de sa part, le salarié licencié bénéficiera d'une indemnité de licenciement distincte du préavis :

- selon les dispositions légales s'il a moins de 8 mois d'ancienneté ;
- selon les dispositions ci-après s'il a 2 ans ou plus de présence dans la société :
 - 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans la société ;
 - pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10 de mois par année de présence au-delà de 2 ans.

L'indemnité versée après 2 ans d'ancienneté se calcule sur la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois (hors heures supplémentaires et gratifications d'ancienneté).

En cas de réengagement et si le ou les départs antérieurs ont déjà donné lieu à versement d'indemnité de licenciement, l'indemnité prévue ci-dessus sera égale à la différence entre l'indemnité calculée en fonction de l'ancienneté totale acquise conformément à l'article 15 des textes généraux communs et la somme des indemnités de licenciement précédemment versées.

Article 2.2 | « Cadres »

Sauf faute grave, il est alloué au cadre, licencié après deux ans d'ancienneté, une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'indemnité de licenciement se calcule à raison de :

- 1/5 de mois par année de présence jusqu'à 3 ans ;
- 2/5 de mois par année de présence pour la tranche d'ancienneté comprise entre 3 et 10 ans ;

- 3/5 de mois par année de présence pour la tranche d'ancienneté comprise entre 10 et 20 ans ;
- 4/5 de mois par année de présence au-delà de 20 ans.

Toutefois l'indemnité de licenciement ne pourra dépasser 16 mois d'appointements.

L'indemnité se calcule sur la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 mois qui ont précédé le licenciement.

Article 3 | Indemnité de départ en retraite

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront, en cas de départ à la retraite justifiant le versement d'une indemnité, bénéficier de l'indemnité la plus favorable entre celle prévue au présent accord et celle prévue par la convention collective de l'industrie textile ou les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de leur départ.

Article 3.1 | « ATAM »

Le départ à la retraite ainsi que la mise à la retraite, donnent droit à une gratification de fin de services.

La gratification de fin de services en cas de départ à la retraite est égale à 50 % de l'indemnité de licenciement, calculée selon les dispositions prévues à l'article 2.1 ci-dessus.

Cette gratification est majorée de 20 % en cas de mise à la retraite. Cette majoration est plafonnée à 1 mois.

Article 3.2 | « Cadres »

Le départ à la retraite ainsi que la mise à la retraite donnent droit à une gratification de fin de services.

La gratification de fin de services en cas de départ à la retraite est égale à 50 % de l'indemnité de licenciement, calculée selon les dispositions prévues à l'article 2.2 ci-dessus.

Cette gratification est majorée de 20 % en cas de mise à la retraite. Cette majoration est plafonnée à 1 mois.

Article 4 | Gratifications d'ancienneté

Les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront continuer à bénéficier des gratifications d'ancienneté dans les conditions suivantes :

Des gratifications calculées sur le salaire mensuel minimum conventionnel de l'intéressé sont accordées au personnel atteignant dans l'entreprise les paliers d'ancienneté ci-dessous, et pouvant, le cas échéant, postuler à l'attribution de médailles d'honneur du travail.

Ancienneté atteinte	Montant de la gratification (salaire mensuel minimum garanti)
15 ans	1,0
20 ans	1,5
25 ans	1,5
30 ans	1,5
35 ans	1,5
38 ans	1,5

Ancienneté atteinte	Montant de la gratification (salaire mensuel minimum garanti)
40 ans	1,5
43 ans	1,0

Les entreprises pourront conserver une base de calcul différente de celle définie au 1^{er} alinéa ci-dessus, si elle aboutit à un montant supérieur.

Chacune des gratifications successives fait l'objet d'un versement effectué en janvier ou en juillet (dates de promotion de la médaille d'honneur du travail) suivant le mois où l'ancienneté est acquise.

L'ancienneté est appréciée en années complètes de services ininterrompus.

Article 5 | Congés supplémentaires d'ancienneté

Les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément de congé égal à 1 jour ouvré. Ce supplément sera porté à 2 jours après 10 ans et à 3 jours après 15 ans d'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie au 31 mai, dernier jour de la période de référence ouvrant droit aux congés.

Toutefois, en cas de rupture du contrat pendant la période de référence, c'est à la date de la rupture que s'apprécie l'ancienneté. La durée du préavis, si elle est remplacée par une indemnité compensatrice, doit être ajoutée au temps de travail effectif pour l'appréciation de la durée du congé.

Ces congés ne se cumulent pas avec ceux prévus dans les dispositions de droit commun de la convention collective des industries textiles.

Article 6 | Indemnisation des maladies, accidents, maladies professionnelles et accidents du travail

En cas de maladie ou accident déclaré à la sécurité sociale (y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles) dûment constatés par un certificat médical, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale sont complétées par une allocation versée directement par l'employeur ou, en tout ou partie, par l'intermédiaire d'un organisme tiers, pendant la durée suivante :

Ancienneté	Durée du versement
De 6 mois à un an	2 mois
1 an et plus	3 mois
3 ans et plus	4 mois
5 ans et plus	5 mois
10 ans et plus	6 mois
15 ans et plus	7 mois

Si plusieurs arrêts surviennent au cours d'une même année, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser au cours de ladite année le plafond applicable conformément au barème ci-dessus, la détermination de ce qu'il faut entendre par « année » se faisant sur le plan de chaque

société. Les cas d'arrêt chevauchant sur deux années seront également réglés sur le plan de chaque société.

L'allocation prévue ci-dessus est égale à la somme nécessaire pour que, durant l'absence indemnisée, les ressources de l'intéressé représentent au total (indemnité sécurité sociale + allocation) 95 % des appointements nets de référence en cas de maladies et d'accidents, et 100 % des appointements nets de référence en cas de maladies professionnelles et d'accidents du travail.

Les appointements nets de référence sont égaux à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé. Cette rémunération est appréciée, le cas échéant, sur la durée du cycle.

Il est enfin précisé que si l'absence est due à un accident causé par un tiers, l'allocation journalière n'est versée que si l'intéressé a lui-même engagé les poursuites nécessaires et qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable.

Dans chaque établissement, l'évolution de l'absentéisme sera suivie attentivement par la direction et les représentants du personnel.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec celles prévues par les dispositions de droit commun de la convention collective des industries textiles.

Titre IV Dispositions finales

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties ont considéré qu'en égard à l'objet du présent avenant, celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 2 | Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} octobre 2024.

Les signataires du présent accord se réservent la possibilité d'en solliciter l'extension auprès des instances compétentes, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

L'accord pourra être révisé ou dénoncé à condition d'observer les règles définies aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 18 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 juin 2024

relatif au rapprochement de la convention collective de l'industrie textile
et de la convention collective des textiles artificiels
et synthétiques et produits assimilés

NOR : ASET2450626M

IDCC : 18

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

UIT ;

SFTAS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FÉDÉCHIMIE FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

THCB CGT,

d'autre part,

Préambule

L'arrêté du 27 juillet 2018 portant fusion des champs conventionnels de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (IDCC n° 1942) a été publié au *Journal officiel* du 7 août 2018.

À la suite de cet arrêté, le champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (IDCC n° 1942) a été intégré dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018), de sorte qu'une convention unique doit être retenue et applicable aux industries textiles, textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

Les partenaires sociaux des deux branches ont conclu un accord relatif aux travaux de rapprochement de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (IDCC n° 1942) le 17 octobre 2022.

Dans le cadre des travaux conduisant à la définition d'une convention collective unique et adaptant le contenu de la convention collective nationale de l'industrie textile aux besoins des entreprises et des salariés du champ conventionnel fusionné, les partenaires sociaux des deux branches ont convenu :

- de règles relatives à l'organisation du temps de travail ;
- des modalités selon lesquelles les règles de classification des emplois résultant de l'accord du 19 décembre 2013 conclu au sein de la branche de l'industrie textile pourront être transposées aux emplois de la branche de l'industrie textile et des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés ;
- de règles relatives aux institutions représentatives du personnel ;
- de règles relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux des deux branches ont également convenu dans l'accord relatif à certaines dispositions applicables aux entreprises qui relevaient, au 7 août 2023, de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 :

- de règles relatives au travail en service continu et semi-continu ;
- de règles relatives à certaines dispositions du contrat de travail et à l'indemnisation des maladies, maladies professionnelles et accidents du travail.

Les dispositions des titres II, IV et V du présent accord sont intégrées dans le corps de la convention collective nationale de l'industrie textile selon les indications prévues dans lesdits titres.

En conséquence de ces éléments, les partenaires sociaux ont convenu de ce qui suit :

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile, des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, tel qu'il résulte de la fusion des champs conventionnels de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) et de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (ancien IDCC n° 1942) à la suite de l'arrêté de fusion du 27 juillet 2018.

Elles s'appliquent ainsi à l'ensemble des entreprises relevant de ce champ conventionnel fusionné.

Article 2 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties ont considéré qu'en regard à l'objet du présent accord, celui-ci n'appelle pas de stipulation spécifique, mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, étant rappelé que la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 3 | Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sauf disposition contraire, son entrée en vigueur est fixée au 1^{er} octobre 2024.

L'accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

L'accord pourra être révisé ou dénoncé à condition d'observer les règles définies aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Titre II Durée du travail

Les dispositions de la convention collective nationale de l'industrie textile (IDCC n° 0018) relatives à la durée du travail et au travail de nuit sont modifiées comme suit :

Article 1^{er} | Durée du travail

Sous le titre « Durée du travail » (art. 67 [G] à 68 [G]), et avant l'article 67 (G) de la convention collective sont ajoutées les dispositions suivantes :

« La durée conventionnelle du travail hebdomadaire est fixée à 35 heures, conformément aux dispositions légales en vigueur. »

Article 2 | Travail de nuit

Les dispositions de l'article 76 (O) 3° « Travail en équipes de nuit » de la convention collective sont abrogées.

L'article 68.1 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile intitulé « Travail de nuit » est créé.

Les dispositions de l'article 68.1 (G) de la convention collective sont insérées comme suit :

« Article 68.1 (G) | Travail de nuit

1. Dispositions générales

a) Définition du travailleur de nuit

Sont concernés par la présente disposition les travailleurs de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail, à savoir le salarié qui :

1° Soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;

2° Soit accomplit 270 heures de travail de nuit sur une période de référence de douze mois consécutifs.

b) Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est réalisé conformément aux dispositions de l'article L. 3122-1 du code du travail. À cet égard, il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique liée, notamment, sans ce que ces éléments ne soient cumulatifs, au processus de fabrication qui nécessite le travail en continu pour que soient assurés l'amortissement et l'efficacité opérationnelle du parc machine ; une réduction des coûts liés à l'arrêt des machines chaque soir et à leur remise en route chaque matin ; une constance dans la qualité des produits fabriqués à l'aide de machines réglées selon les mêmes critères.

c) Durée de travail

La durée quotidienne du travail accomplie par un travailleur de nuit est fixée à 8 heures.

d) Articulation du travail de nuit habituel avec la vie sociale et familiale

Une attention particulière est apportée par les entreprises à la répartition des horaires du travailleur de nuit.

Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'employeur veille à une bonne gestion des pauses.

Par ailleurs, tout travailleur de nuit peut demander son affectation à un poste de jour, dès lors que le travail de nuit devient incompatible avec des raisons familiales impérieuses, notamment dans l'hypothèse de la garde d'enfants ou de la prise en charge d'une personne dépendante, dans les conditions fixées par l'article 2.2 du présent accord.

Des mesures sur l'amélioration des conditions de travail et de sécurité liées au poste et spécifiques au travail de nuit seront examinées avec les représentants du personnel de l'entreprise.

e) Égalité professionnelle

En aucun cas les origines, les croyances, le sexe, l'âge, l'état de santé ou le fait d'appartenir à un syndicat ne seront pris en considération en ce qui concerne l'affectation à un poste de nuit ou de jour ou le bénéfice d'une action de formation.

Plus particulièrement, les parties signataires rappellent expressément la nécessité pour la société d'assurer le respect du principe d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, conformément aux dispositions des articles L. 1142-1, L. 1142-2 et L. 1144-1 du code du travail et notamment par l'accès à la formation.

2. Travail en équipes de nuit

a) Passage dans un poste de travail de jour sur demande du salarié

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le salarié effectue sa demande par écrit. Si la demande est acceptée, l'accord de l'employeur et du salarié est matérialisé dans le cadre d'un avenant au contrat de travail.

Le travailleur de nuit ayant présenté valablement une telle demande de changement d'affectation peut faire l'objet d'un reclassement temporaire ou définitif, selon le cas, si un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi qu'il occupait précédemment en travail de nuit est disponible.

Le travailleur de nuit occupé dans une équipe de nuit de l'entreprise (alternante ou non alternante), depuis 5 ans continus au moins, sera prioritaire pour passer sur un même poste de travail qui deviendrait vacant en journée.

À défaut de poste de jour correspondant à la qualification du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi occupé précédemment, le salarié conservera son poste de nuit. L'employeur n'a donc aucune obligation de résultat quant aux solutions de reclassement du salarié. Aucun licenciement ne pourra être justifié par l'absence de poste de jour correspondant à la qualification du salarié et aussi comparable que possible à l'emploi occupé précédemment par le salarié.

Par ailleurs, tout salarié âgé de 55 ans au moins et occupé dans une équipe de nuit de l'entreprise (alternante ou non alternante), depuis 5 ans continus au moins, pourra

demander à passer dans un poste de travail de jour qui deviendrait vacant et pour lequel il serait qualifié. La demande pourra être présentée 3 mois avant que l'intéressé ait atteint l'âge de 55 ans. Il sera obligatoirement donné suite à cette demande le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai maximum de 3 mois suivant le moment où le poste de travail de jour sera devenu vacant.

b) Passage définitif dans un poste de travail de jour sur l'initiative de l'employeur

Les salariés travaillant en équipe de nuit (alternante ou non alternante) et mutés définitivement dans un poste de jour équivalent sur l'initiative de l'employeur recevront, lors de la mutation, un complément de rémunération compensant la perte de salaire égale à la différence entre l'indemnité de licenciement calculée en fonction du salaire effectif antérieur (incluant les suppléments de salaire liés au travail de nuit) et celle calculée en fonction du salaire effectif du poste de travail de jour. L'ancienneté à prendre en considération pour calculer l'indemnité est celle du temps passé dans la dernière période continue en équipe de nuit (alternante ou non alternante) précédant la mutation.

c) Repos supplémentaire

Les salariés travaillant en équipe de nuit non alternante bénéficieront, 1 fois par an, de 1 nuit de repos supplémentaire donnée collectivement à l'occasion d'un jour férié, de telle sorte que la nuit qui précède et la nuit qui suit ce jour seront l'une et l'autre chômées. Le choix du jour férié donnant lieu à ce repos supplémentaire sera fixé à l'échelon de l'entreprise ou de l'établissement. Il sera indemnisé sur la base du salaire effectivement perdu (majorations pour heures supplémentaires comprises).

Pour autant que l'alternance ne les fasse pas bénéficier de la nuit de repos supplémentaire liée à 1 jour férié dans les conditions précisées par le paragraphe ci-dessus, les salariés travaillant la nuit en équipe alternante depuis une durée continue de 3 mois au moins bénéficieront chaque année d'un repos supplémentaire pris, en accord avec l'employeur, soit de jour, soit de nuit. La date en sera également fixée en accord avec l'employeur.

Les dispositions précédentes concernant le travail de nuit sont applicables aux agents de maîtrise qui suivent intégralement l'horaire des salariés travaillant la nuit dans les mêmes conditions. Simplement, les agents de maîtrise travaillent en équipes de nuit alternantes alors que les salariés travaillent en équipes fixes.

3. Dispositions spéciales aux femmes enceintes

La femme enceinte qui travaille de nuit, dont la situation a été médicalement constatée, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec sa grossesse, du droit d'être affectée à un poste de jour compatible avec sa grossesse, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec la grossesse de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour, peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée et au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pen-

dant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par l'article L. 1225-9 du code du travail.

En cas d'allaitement justifié, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 2 mois.

Il est enfin précisé, que le comité social et économique ou la commission santé, sécurité et conditions de travail du comité social et économique a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en répondant aux problèmes posés par la grossesse et la maternité des femmes enceintes travaillant de nuit. Afin de lui permettre d'assurer sa mission, l'entreprise et le médecin du travail doivent lui donner les informations utiles.

4. Compensation

Les salariés travaillant exclusivement la nuit (horaire comprenant minuit) dans les ateliers de production, maintenance, logistique bénéficieront d'une majoration de salaire fixée à 12 % au moins des salaires minima. Ils percevront également à titre de remboursement de frais professionnels une indemnité journalière de panier.

Les salariés non postés, appelés à travailler exceptionnellement la nuit (21 heures à 6 heures) en dehors de leurs heures normales, bénéficieront d'une majoration de salaire horaire, pour chaque heure de travail comprise dans les limites de l'horaire de nuit, fixée à 12 % au moins du salaire (salaire minimum mensuel/durée mensuelle du travail).

Les dispositions des deux alinéas ci-dessus sont applicables sans préjudice de dispositions de même nature en vigueur dans l'entreprise et ne se cumulent pas. Elles peuvent, en tout état de cause, être adaptées par voie d'accord collectif dans les conditions légales en vigueur, sans pouvoir être inférieures aux pourcentages fixés dans les deux alinéas ci-dessus. Le cas échéant, en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement, les partenaires sociaux conviennent qu'il peut être tenu compte de l'ensemble des contreparties en vigueur dans l'entreprise concernant les heures de nuit, afin d'apprécier le respect des dispositions prévues par le présent accord (primes de nuit forfaitaires, les majorations de rémunération pour travail de nuit, etc.).

Le personnel bénéficie, pour les postes de nuit (horaire comportant minuit), à titre de remboursement de frais professionnels, d'une indemnité journalière de panier, pour une durée normale du poste. »

Titre III Classifications

Article 1^{er} | Révision des classifications professionnelles des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et produits assimilés

Le titre III du présent accord a pour objet la révision des classifications professionnelles des ouvriers, des employés, des techniciens et agents de maîtrise, et des ingénieurs et cadres, employés par les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et produits assimilés.

Le système de classification mis en œuvre se fonde sur l'accord du 19 décembre 2013, relatif aux classifications professionnelles dans l'industrie textile. Il est basé sur des critères classants pour les salariés non-cadres et des définitions pour les ingénieurs et cadres.

2.1. Principes généraux

2.1.1. Dispositions générales

La grille de classification des emplois, issue de l'accord du 19 décembre 2013 relatif aux classifications professionnelles dans l'industrie textile, comprend dix niveaux établis en fonction des compétences requises.

Ces dix niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :

- niveaux 1 à 4 : ouvriers et employés ;
- niveaux 5 et 6 : techniciens et agents de maîtrise ;
- positions I à IV : ingénieurs et cadres.

Les niveaux de compétences ont pour objet de permettre le positionnement des emplois et de garantir un positionnement équitable des titulaires d'un même emploi ou d'un emploi de compétences identiques.

2.1.2. Échelons

La progression du salarié, dans les différents échelons, est fonction de l'évolution de ses compétences dans la tenue de son emploi et dans l'exercice de son activité professionnelle.

Le niveau 1 ne comporte pas d'échelon.

Les niveaux 2 à 6 comportent trois échelons pour chaque niveau.

Pour les ingénieurs et cadres :

- la position I comporte deux échelons ;
- les positions II à IV ne comportent pas d'échelon.

2.1.3. Critères classants (non-cadres)

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétences, des critères classants sont définis pour les niveaux 1 à 6 compris.

Les sept critères classants des emplois non-cadres sont les suivants :

1. Connaissances théoriques ;
2. Savoir-faire pratique ;
3. Qualité, hygiène, sécurité et environnement ;
4. Autonomie et initiative ;
5. Système de contrôle ;
6. Technicité et complexité ;
7. Transmission des savoirs et technicité des relations.

À ces critères classants peut s'ajouter un des deux critères spécifiques suivants pour les emplois concernés :

- animation permanente uniquement ;
- ou encadrement permanent (intégrant l'animation).

À partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi est positionné sur un niveau de compétences en procédant à son évaluation à partir des critères classants valorisés de 1 à 6 (voir annexes V.1 et V.2). Le niveau est acquis dès la décimale 0,6 du niveau inférieur.

La grille complète des critères classants et le lexique utilisé sont reproduits en annexe à l'accord du 19 décembre 2013, relatif aux classifications professionnelles dans l'industrie textile. La

méthodologie et des exemples d'application figurent dans le guide pratique de mise en place établi par la branche de l'industrie textile.

2.1.4. Définitions génériques (cadres)

Le positionnement des emplois « ingénieurs et cadres » se fait conformément aux définitions génériques reproduites en annexe au présent accord.

2.2. Échelons (salariés non-cadres)

Le niveau 1 ne comporte pas d'échelon.

Pour les niveaux 2 à 6, l'échelon 1 constitue le seuil d'accueil dans le niveau correspondant.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle validée dans cet échelon, le salarié est classé à l'échelon 2, qui correspond à une tenue complète et autonome de son emploi. La période de pratique professionnelle visée ci-dessus est différente selon les emplois et les salariés. En tout état de cause, au terme d'un délai maximal de 2 ans suivant le classement à l'échelon 1, le salarié pourra demander à sa hiérarchie, notamment lors de l'entretien annuel individuel, une nouvelle appréciation de sa situation au regard des exigences posées par le présent accord en matière de tenue complète et autonome de l'emploi.

L'échelon 3 est subordonné, en plus de la tenue autonome et complète de l'emploi, à la mise en œuvre effective dans la fonction tenue :

- d'autres employabilités (telles que définies dans le lexique) ;
- ou d'une expertise approfondie.

2.3. Procédure de mise en place des classifications dans les entreprises

2.3.1. Délai de mise en place dans les entreprises

Les présentes classifications entreront en vigueur, pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et produits assimilés, le 1^{er} janvier 2027.

Le délai, s'écoulant entre la date de signature du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications, constitue le délai dont disposent les entreprises pour préparer le travail de classement des emplois des collaborateurs ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres selon la grille de classification issue de l'accord du 19 décembre 2013 relatif aux classifications professionnelles dans l'industrie textile. Cette disposition est applicable dès le lendemain de la signature du présent accord.

2.3.2. Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, sans préjudice des dispositions légales relatives à l'information et à la consultation du comité social et économique, une commission technique de suivi sera mise en place, afin de définir :

- les modalités d'information de la commission technique de suivi, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- la composition et les modalités de consultation de la commission technique de suivi ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

2.3.3. Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité social et économique ou, à défaut, des salariés sur :

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

2.3.4. Information des salariés

L'employeur devra informer, au moins 45 jours avant le changement de classification, par écrit, chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du dispositif conventionnel mis en œuvre.

2.3.5. Conséquences du nouveau classement

Il est entendu qu'il n'y a aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de grille de classification.

Lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, la classification affectée à l'emploi considéré n'entraînera pas de remise en cause des éléments contractuels relatifs au statut du salarié. Son salaire effectif ne pourra être diminué du fait de cette mise en application.

2.3.6. Commission nationale d'interprétation

Une commission nationale d'interprétation est créée au niveau de la branche de l'industrie textile. Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Elle a pour mission de s'assurer de la bonne mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la demande motivée de l'un des syndicats représentatifs de la branche.

2.3.7. Session d'information sur les nouvelles classifications

Un webinaire d'information, auprès des entreprises appliquant la CCN des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, et auprès des membres des comités sociaux et économiques de ces entreprises, sera organisé par le SFTAS dans les trois mois suivant l'extension du présent accord.

2.3.8. Appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres

Une CPPNI sera organisée à l'issue de la négociation sur la fusion des conventions collectives des industries textiles afin d'étudier les modalités de mise en œuvre des dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Article 3 | Remplacement des dispositions de la CCN TAS

À compter de la date de prise d'effet des nouvelles classifications professionnelles, définie dans l'article 2.3.1, soit au 1^{er} janvier 2027, les dispositions du présent accord relatives aux classifications professionnelles annuleront et remplaceront les dispositions ayant le même objet, figurant dans la convention collective nationale des textiles artificiels et produits assimilés.

Dans l'attente de la mise en œuvre des nouvelles classifications professionnelles au 1^{er} janvier 2027, une négociation relative aux minima conventionnels issus de la grille de classifications de la Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996 sera conduite en 2025 et en 2026.

Titre IV Représentation du personnel

Article 1^{er} | Liberté syndicale

Les dispositions des articles 7 (G) à 9 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7 (G) | Principe du droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense collective de leurs intérêts professionnels, économiques et sociaux respectifs.

L'entreprise étant un lieu de travail, les parties contractantes s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse, en particulier en ce qui concerne l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement ou de discipline, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Article 8 (G) | Exercice du droit syndical

A. Autorisations d'absence

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence seront accordées, après préavis d'au moins sept jours calendaires, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Lesdites absences ne seront pas payées, mais ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Les dispositions ci-dessus ne se substituent pas aux dispositions des accords d'entreprise ou d'établissement ou aux usages qui, à la date de signature du présent accord, permettent la participation du personnel aux réunions d'information syndicale en autorisant pour chaque salarié un crédit de trois heures payées comme temps de travail par an, selon des modalités déterminées par accord d'entreprise ou d'établissement, ou usage d'entreprise ou d'établissement. Cette disposition s'applique dès la signature du présent accord.

B. Section syndicale

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale.

C. Affichage des communications syndicales

Des panneaux d'affichage, apposés à l'intérieur de l'entreprise dans un endroit proche de l'entrée et de la sortie du personnel, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique, seront réservés aux communications syndicales, conformément à l'article L. 2142-3 du code du travail.

Le contenu des affiches est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse. L'affichage sera effectué sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée. Un exemplaire des documents doit être communiqué à la direction, simultanément à leur affichage.

D. Collecte des cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales est autorisée à l'intérieur de l'établissement. Elle peut s'effectuer sur les lieux de travail, dans des conditions qui ne troublent pas la production et dans le respect de la liberté individuelle et syndicale.

E. Diffusion des publications et tracts syndicaux

La diffusion des publications et tracts syndicaux est autorisée à l'intérieur de l'établissement et s'effectue aux heures d'entrée et de sortie du travail, conformément à l'article L. 2142-4 du code du travail.

Le contenu des publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

F. Local

Dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, l'employeur doit mettre à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec l'employeur.

Dans les entreprises ou établissements de 50 à 200 salariés, les sections syndicales utiliseront pour la mission de leurs délégués et dans des conditions à fixer en accord avec la direction, le local affecté au comité social et économique. Si les locaux de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, le local affecté aux sections syndicales sera distinct du local affecté au comité social et économique.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-8 du code du travail, dans les entreprises ou établissements d'au moins 1 000 salariés, l'employeur met en outre, à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

La direction veille à ce que ce local soit convenablement équipé : bureau, chaises, armoires, et relié au réseau téléphonique.

G. Délégué syndical

Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés au moins, les délégués syndicaux sont désignés et protégés conformément à la loi. Le crédit d'heures de délégation dont ils bénéficient est fixé en application des dispositions légales en vigueur. À la date des présentes, il est le suivant :

- dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 149 salariés : 12 heures par mois ;
- dans les entreprises ou établissements occupant de 150 à 499 salariés : 18 heures par mois ;

– dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés : 24 heures par mois.

H. Réunions de la section syndicale

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir, une fois par mois, dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Article 9 (G) | *Contrat de travail en cas d'exercice d'une fonction syndicale*

Suspension du contrat de travail

Dans le cas où un salarié, ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise, est appelé, après en avoir averti son employeur dans le même délai que celui du préavis auquel il est tenu, à quitter son emploi pour remplir, pendant une durée minimum de 3 mois et maximum de 3 ans, une fonction syndicale pour laquelle il a été régulièrement mandaté, cette absence entraîne la suspension, et non la rupture de son contrat de travail. Cette durée de suspension n'entre pas en compte pour le calcul de son ancienneté dans l'entreprise.

La demande de reprise du travail devra être formulée par écrit au plus tard dans le mois suivant l'expiration du mandat.

Dans les établissements de moins de 500 salariés, une seule personne à la fois pourra bénéficier de cette mesure. Dans les établissements de plus de 500 salariés, cette facilité ne pourra être accordée à plus d'un salarié à la fois par organisation syndicale. »

Article 2 | *Comités sociaux et économiques*

Les dispositions des articles 10 (G) à 42.1 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Comités sociaux et économiques (art. 10 [G] à 25 [G])

Article 10 (G) | *Champ d'application*

Il sera constitué des comités sociaux et économiques dans les conditions légales en vigueur.

Article 11 (G) | *Nombre de membres de la délégation du personnel au comité social et économique*

La délégation du personnel au comité social et économique comporte un nombre égal de titulaires et suppléants. Ce nombre est fixé conformément à l'article R. 2314-1 du code du travail.

Les suppléants peuvent assister aux séances en l'absence des titulaires. Chaque organisation syndicale de salariés représentative, et reconnue dans l'entreprise, peut désigner un représentant syndical aux séances, avec voix consultative.

Article 12 (G) | *Durée des mandats*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique sont élus pour 4 ans.

L'exercice d'un mandat peut rendre plus difficile l'accomplissement des activités professionnelles inhérentes au contrat de travail. Les entreprises seront attentives à permettre cette conciliation du mandat et du contrat de travail et à assurer aux intéressés

une carrière professionnelle normale (accès à la formation, évolution de carrière et de rémunération).

À l'issue de leur mandat, les intéressés peuvent demander à avoir un entretien avec la direction de l'entreprise portant sur leur situation professionnelle. Les parties signataires rappellent en outre l'importance de l'entretien de fin de mandat prévu à l'article L. 2141-5 du code du travail qui permet de recenser les compétences acquises au cours du mandat et préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Article 13 (G) | *Rôle du comité social et économique*

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. L'employeur lui présente la liste des actions de prévention et de protection prévue au 2° du III de l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Dans une entreprise en société anonyme, lorsque les membres de la délégation du personnel du comité social et économique présentent des réclamations auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils sont reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le comité social et économique exerce ses attributions générales conformément aux articles L. 2312-8 à L. 2312-16 du code du travail.

Il est consulté et informé conformément aux articles L. 2312-17 à L. 2312-58 du code du travail.

Le comité social et économique peut également exercer son droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 à L. 2312-71 du code du travail.

Le comité social et économique assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise prioritairement au bénéfice des salariés, de leur famille et des stagiaires, quel qu'en soit le mode de financement, en vertu de l'article L. 2312-78 du code du travail.

Article 14 (G) | *Déplacement des membres du comité social et économique*

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel au comité et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés, dans le respect des consignes de sécurité applicables.

Article 15 (G) | *Note et ordre du jour*

Dans les entreprises de moins de 50 salariés

Pour accélérer et faciliter l'examen des questions à étudier, les membres du comité social et économique pourront remettre à l'employeur, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note exposant sommairement l'objet de leur demande.

Copie de cette note est transcrite, par les soins du chef d'établissement, sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse datée et signée à cette note.

Ce registre doit être tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

En outre, copies de la note prévue au paragraphe 2 ci-dessus et de la réponse faite par la direction seront, à l'initiative des délégués ou de la direction, portées à la connaissance du personnel sur le panneau d'affichage. Le registre doit être également tenu à la disposition de l'Inspecteur du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

L'ordre du jour de chaque réunion du comité social et économique est établi par le président et le secrétaire et communiqué aux membres 3 jours ouvrables au moins avant la séance.

Les consultations, rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail, sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour par le président ou le secrétaire.

L'ordre du jour des réunions du comité social et économique est communiqué par le président aux membres du comité, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail, ainsi qu'à l'agent des services de prévention des organismes de sécurité sociale, trois jours au moins avant la réunion.

Lorsque le comité social et économique se réunit à la demande de la majorité de ses membres, les questions jointes à la demande de convocation sont inscrites à l'ordre du jour de la réunion.

Article 16 (G) | *Compétence du membre de la délégation du personnel au comité social et économique*

La compétence du membre de la délégation du personnel au comité social et économique est limitée au collège de l'établissement qui l'a élu, sauf pour des questions d'ordre général intéressant l'ensemble du personnel.

Article 17 (G) | *Représentant du syndicat*

Dans les réunions avec l'employeur, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession.

Article 18 (G) | Heures de délégation des membres de la délégation du personnel au comité social et économique

À défaut de stipulations dans le protocole préélectoral, le temps mensuel nécessaire à l'exercice de leurs fonctions de chacun des membres titulaires, constituant la délégation du personnel du comité social et économique, est fixé dans les limites légales. Les crédits d'heures de délégation des membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel au comité social et économique fixés au sein de l'entreprise, plus favorables que les limites légales, priment sur les dispositions du présent article.

Le temps passé en délégation sera de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Le temps passé aux réunions du comité social et économique avec l'employeur, par les représentants syndicaux au comité, sera rémunéré comme temps de travail dans les conditions légales.

Ce temps ne sera pas déduit des heures de délégation.

Pour les entreprises de plus de 100 salariés, le crédit d'heures légal sera augmenté de 4 heures par mois pour le secrétaire du comité et de 2 heures par mois pour le trésorier du comité. Les crédits d'heures de délégation des secrétaire et trésorier du comité social et économique fixés au sein de l'entreprise, plus favorables que les crédits d'heures ci-dessus, priment sur les dispositions du présent article. Ces crédits d'heures de délégation supplémentaires ne sont pas reportables ni mutualisables.

Article 19 (G) | Protection des membres de la délégation du personnel au comité social et économique

Chaque membre de la délégation du personnel au comité social et économique continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier.

L'exercice normal de la fonction de membre de la délégation au comité ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni être un motif à un changement injustifié de service.

Tout licenciement d'un membre de la délégation du personnel au comité social et économique, titulaire ou suppléant, d'un candidat à ces fonctions pendant les six mois qui suivent l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur ou d'un ancien membre de la délégation du personnel au comité social et économique pendant les six mois qui suivent l'expiration de son mandat ou la disparition de l'institution, sera obligatoirement soumis à la procédure spéciale fixée par les textes légaux ou réglementaires en vigueur.

Article 20 (G) | Financement des activités sociales et culturelles

Dans les entreprises soumises à l'obligation de créer un comité social et économique, les œuvres sociales sont gérées par celui-ci et financées par l'entreprise, dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Toutefois, le total des sommes versées chaque année par l'entreprise, pour le financement des œuvres sociales de l'entreprise ou du comité d'entreprise, devra représenter au minimum un pourcentage de 0,5 % des salaires et appointements, sans pouvoir être inférieur au pourcentage appliqué à la date de signature du présent accord.

Dans ce pourcentage est compris le financement des œuvres sociales éventuellement gérées sur le plan interentreprises, notamment en vertu d'accords conclus sur le plan régional.

Article 21 (G) | *Heures de délégation des représentants syndicaux au comité social et économique*

L'employeur laissera, aux représentants syndicaux du comité social et économique, dans les entreprises de plus de 500 salariés, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder la durée légale prévue (à ce jour, elle est de 20 heures par mois). Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Ils ne peuvent, en aucun cas, toucher pendant ce temps un salaire inférieur à celui qu'ils auraient gagné s'ils avaient effectivement travaillé.

Le temps passé aux réunions du comité social et économique avec l'employeur, par les représentants syndicaux au comité, est rémunéré comme temps de travail. Il n'est pas déduit des crédits d'heures prévus ci-dessus pour les représentants syndicaux au comité social et économique.

Les représentants syndicaux au comité social et économique ne devront subir aucune perte de salaire du fait des déplacements nécessités par le fonctionnement du comité social et économique. Dans ce cas, il leur sera alloué une indemnité de déplacement dans des conditions fixées par le règlement intérieur.

Dans le cadre du crédit d'heures dont ils disposent, les représentants syndicaux au comité social et économique pourront se déplacer à l'intérieur des ateliers ou services de l'établissement ou, le cas échéant, à l'extérieur de l'établissement, à la condition que ces déplacements soient directement motivés par l'exercice de leurs fonctions et à la condition d'en informer leur supérieur hiérarchique ou son représentant.

Article 22 (G) | *Commission des jeunes*

Dans les entreprises occupant habituellement soit au moins 25 jeunes salariés et apprentis de moins de 21 ans, soit, par rapport à l'effectif total, au moins 20 % de jeunes salariés et apprentis de moins de 21 ans – à condition que ces 20 % représentent au moins 10 jeunes – le comité social et économique pourra désigner une commission des jeunes. Le nombre des membres de cette commission et sa composition seront déterminés par le comité sociale et économique en accord avec l'employeur.

Cette commission aura pour mission d'étudier les problèmes d'ordre éducatif, tant intellectuels que physiques, au point de vue professionnel, moral ou sportif, de poursuivre en liaison avec le comité social et économique toutes réalisations relevant des mêmes domaines et de représenter les jeunes auprès de l'employeur ou du comité social et économique. Ses membres disposeront à cet effet d'un maximum de 4 heures par mois rémunérées comme temps de travail.

La commission désignera, parmi ses membres âgés de moins de 21 ans et ayant au moins un an de présence dans l'entreprise, un représentant et un suppléant qui assisteront sur leur demande ou sur celle du comité social et économique, avec voix consultative, aux séances du comité social et économique ou des organismes qu'il contrôle.

Ce représentant ne jouira pas du statut de membre de la délégation du personnel au comité social et économique, mais le temps passé aux réunions du comité lui sera payé comme temps de travail en sus des 4 heures ci-dessus.

Article 23 (G) | *Comité social et économique central*

Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2313-2 du code du travail, un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 2232-12, détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts. Les établissements comptant moins de 50 salariés seront, soit rattachés à l'établissement le plus proche de la même entreprise dans lequel un comité social et économique central doit être constitué en vue de la désignation conjointe des membres de ce comité, soit groupés par localité ou région ou, exceptionnellement, pour l'ensemble du territoire, en vue de la constitution d'un comité social et économique central.

Article 24 (G) | *Composition et réunion du comité social et économique central*

Le comité économique et social central comprend l'employeur ou son représentant, et d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement, par le comité social et économique d'établissement parmi ses membres. Ce nombre est déterminé dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Dans chaque entreprise, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6.

En cas de désaccord sur la répartition des sièges, l'autorité administrative, dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise, décide de cette répartition.

Chaque organisation syndicale, reconnue comme représentative dans l'entreprise, désigne un représentant au comité social et économique central choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités sociaux et économiques d'établissement, soit parmi les membres élus des comités.

Ce représentant assiste aux séances du comité social et économique central avec voix consultative.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les six mois au siège social de l'entreprise, sur convocation du président, en accord avec le secrétaire.

Article 25 (G) | *Formation et information des représentants du personnel*

1. Les membres titulaires de la délégation du personnel au comité social et économique, les délégués syndicaux, ainsi que, dans les entreprises de plus de 500 salariés, les représentants syndicaux au comité social et économique sont autorisés à assister une fois par mois à une réunion organisée à leur intention par le syndicat de salariés qui a présenté leur candidature ou les a désignés aux fonctions qu'ils occupent.

En cas d'empêchement des titulaires, leurs suppléants pourront bénéficier à leur place de cette même autorisation.

2. Pour l'assistance à ces réunions, un temps forfaitaire de 4 heures par mois, couvrant à la fois les temps de route et de réunion, sera payé par l'employeur. Ce temps pourra être bloqué sur deux mois, de façon à permettre l'assistance à des réunions s'étendant sur une journée.

Si ce temps est pris pendant les heures de travail de l'intéressé, il sera payé au salaire moyen effectif, majoration pour heures supplémentaires comprises.

S'il est pris en dehors du temps de travail, il sera payé au taux normal, sans majoration pour heures supplémentaires.

3. Les heures ainsi rémunérées entreront en déduction du crédit d'heures alloué à ces représentants pour l'exercice de leurs fonctions.

Les heures payées à des suppléants remplaçant des titulaires seront déduites du crédit d'heures du titulaire ainsi remplacé.

4. Les intéressés devront fournir à l'employeur une attestation, délivrée par leur organisation syndicale, constatant leur participation effective à toute la durée de la réunion.

5. Afin que l'absence des intéressés apporte le minimum de gêne au bon fonctionnement des ateliers, les autorisations d'absence devront être demandées à l'employeur, sur présentation d'une convocation écrite émanant de l'organisation syndicale organisatrice, au moins 8 jours à l'avance.

6. Dans le même esprit, les organisations syndicales s'arrangeront entre elles pour que les réunions qu'elles organisent n'aient pas lieu le même jour et que le nombre des absents ne soit pas supérieur à la moitié du nombre des représentants titulaires qui auraient dû travailler. »

Titre V Égalité professionnelle

Préambule

Avec 48 % de femmes et 52 % d'hommes, l'industrie textile est une branche industrielle dont les effectifs atteignent une parité presque parfaite.

Les parties signataires rappellent que la mixité dans les différents métiers et les différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique et sociale. Elle constitue également une source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les parties signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent continuer à se mobiliser en faveur de l'égalité professionnelle. La mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit notamment s'appuyer sur l'engagement du chef d'entreprise et de l'équipe de direction et s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management dans l'entreprise, et d'une démarche de communication régulière et soutenue auprès des salariés et des représentants du personnel.

Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les entreprises textiles, sans stipulation spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Les dispositions du présent titre ne se substituent pas aux dispositions des accords d'entreprise relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er} | Actualisation des dispositions conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle

Les articles 26 (G) à 32 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile sont insérés comme suit :

« Égalité professionnelle (art. 26 [G] à 32 [G])

Article 26 (G) | Principes essentiels de l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique que les femmes et les hommes aient les mêmes droits et les mêmes obligations dès lors qu'ils sont placés dans des situations professionnelles identiques.

Les parties signataires rappellent que le respect de cette égalité de traitement s'impose à l'employeur, dès la phase de recrutement et tout au long de la relation de travail.

Article 27 (G) | Recrutement

Le processus de recrutement exclut toute pratique directement ou indirectement discriminante.

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat.

À cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Il respecte les principes fondamentaux qui suivent :

- la rédaction de l'offre d'emploi doit être neutre, sans mention relative au sexe du candidat ou à sa situation de famille, ni stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre des sexes de postuler ;
- les critères qui conduisent au choix d'un candidat doivent être objectifs ;
- aucun refus d'embauche ne peut être motivé par la prise en considération du sexe du candidat, de sa situation de famille ou de son état de grossesse.

Afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel peuvent faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Article 28 (G) | Égalité salariale

1. Principe d'égalité

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

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail "sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse".

Le salaire à prendre en compte pour l'application de cette règle est défini par l'article L. 3221-3 du code du travail comme étant : "le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier".

Les parties signataires rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est "majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise".

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise doit faire de la réduction de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

2. Entreprises d'au moins 50 salariés

Les entreprises qui emploient au moins 50 salariés sont tenues :

- de négocier un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut, d'établir un plan d'action dans les conditions prévues par la loi ;
- de mesurer la différence de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales.

Il est rappelé que le non-respect de ces obligations peut faire l'objet de pénalités légales.

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, quel que soit son effectif, l'employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Article 29 (G) | *Promotions et déroulement de carrière*

1. Entretien professionnel

Tous les deux ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle dans les conditions prévues à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité, notamment à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant ou d'un congé d'adoption.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié qui permet d'apprécier s'il a suivi au moins :

- une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi, s'agissant en particulier des entretiens professionnels, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre hommes et femmes. Les entreprises feront en sorte que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que les salariés (hommes et femmes) puissent faire éventuellement acte de candidature.

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront aussi à ce que, en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles veilleront enfin à ce que l'accès des femmes aux postes où elles sont faiblement représentées, notamment aux postes à responsabilité, conduise à la représentation la plus équilibrée possible des hommes et des femmes à ces postes.

2. Travail à temps partiel

L'entreprise s'efforcera de développer des aménagements d'horaires individuels, et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un poste, ou à défaut d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord national du 31 octobre 2001 relatif à l'application dans l'industrie textile de diverses dispositions de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une autre procédure, la procédure de demande est la suivante : le salarié adresse une demande écrite à l'employeur 5 mois au moins avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel (ou un poste à temps complet). La demande précise la durée et la répartition du travail souhaitées. À l'intérieur de cette période de 5 mois, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite, après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possibles. En cas de refus, l'employeur en indique les motifs objectifs.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés et doivent notamment bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière et de formation.

3. Maternité

Aucune salariée ne peut être pénalisée dans son évolution de carrière du fait de son état de grossesse ou de sa maternité.

La salariée bénéficie du statut protecteur prévu par la loi pendant sa grossesse et jusqu'à son retour de congé de maternité, dans les conditions prévues aux articles L. 1225-4 et suivants du code du travail.

En application de l'article L. 1225-16 du code du travail, la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la sur-

veillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

À l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur anticipe le retour de congé de maternité de la salariée et l'accompagne dans sa reprise de travail en organisant un entretien professionnel et lui assure, le cas échéant, un accès prioritaire à la formation.

En application de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée est majorée, à la suite du congé de maternité, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles de l'entreprise.

4. Parentalité

Dans les entreprises, une attention particulière doit être portée à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

La prise des congés liés à la vie familiale prévus par l'article L. 3142-1 du code du travail est favorisée ainsi que celle des congés de présence parentale et de proche aidant définis aux articles L. 1225-62 et L. 3142-16 du code du travail.

Afin de prendre en compte les contraintes de la vie familiale, l'employeur :

- veille à planifier les réunions durant les horaires habituels de travail des salariés concernés ;
- étudie avec attention et bienveillance les demandes présentées par les parents de jeunes enfants d'aménagement d'horaires (par exemple le jour de la rentrée scolaire) et de télétravail pour les emplois pour lesquels cette modalité de travail est envisageable.

Article 30 (G) | *Formation*

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;

- désigner, parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les femmes et les hommes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
- demander aux entreprises d'assurer un égal accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences.

De façon générale, les entreprises veillent à ce que le plan de développement des compétences ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Article 31 (G) | *Indemnisation de la maternité et de l'adoption*

Les parties signataires décident que pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dont la rémunération dépasse le plafond de la sécurité sociale, les absences au titre de la maternité et de l'adoption, dépassant le salaire plafonné, seront indemnisées à hauteur de 95 % des appointements nets de référence des intéressés, y compris l'indemnisation versée par la sécurité sociale. »

- En conséquence, les dispositions de l'article 48.2 (O) sont modifiées comme suit :

« 2. Maternité et adoption

a) Congé maternité et congé d'adoption

Les périodes indemnisées par la sécurité sociale à 95 % des salaires plafonnés au titre de la maternité et du congé légal d'adoption s'ajoutent aux durées maxima de suspension du contrat pour maladie ou accident telles que fixées ci-dessus. »

- En conséquence, les dispositions de l'article 14.1 de l'annexe 5 du 11 janvier 1952 relatif à ETAM sont modifiées comme suit :

« Pour les ETAM ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dont les rémunérations dépassent le plafond de la sécurité sociale, les absences indemnisées par la sécurité sociale au titre de la maternité, à hauteur du salaire plafonné, seront indemnisées à raison de 95 % de la partie des salaires effectifs bruts dépassant le plafond. »

- En conséquence, les dispositions du 2^e alinéa de l'article 14 de l'annexe IV du 28 juin 1951 relatif aux ingénieurs et cadres sont modifiées comme suit :

« Pour les femmes cadres ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et dont la rémunération dépasse le plafond de la sécurité sociale, les absences indemnisées par la sécurité sociale au titre de la maternité, à hauteur du salaire plafonné, seront indemnisées à raison de 95 % de la partie du traitement effectif brut dépassant le plafond. Pour les femmes cadres ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dont la rémunération dépasse le plafond de la sécurité sociale, les absences indemnisées par la sécurité sociale au titre de la maternité, à hauteur du salaire plafonné, seront indemnisées à raison de 100 % pendant les 3 premiers mois et à 95 % de la partie du traitement effectif brut dépassant le plafond pendant les 3 mois suivants. »

- Le mot « ou de maternité » est supprimé du 3^e alinéa de l'article 14 de l'annexe IV du 28 juin 1951 relatif aux ingénieurs et cadres.

■ Le mot « ou maternité » est supprimé du 7^e alinéa de l'article 14 de l'annexe IV du 28 juin 1951 relatif aux ingénieurs et cadres.

« Article 32 (G) | *Sensibilisation, communication et orientation professionnelle*

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et que ceux-ci soient déclinés par les entreprises.

L'Union des industries textiles s'engage à diffuser auprès de ses adhérents les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche. Une synthèse anonymisée sera établie chaque année dans le rapport communiqué lors de l'ouverture de la négociation sur les minima conventionnels.

Afin de continuer à assurer la mixité des emplois et des compétences au sein de l'industrie textile, les parties signataires estiment primordial de donner aux jeunes, et particulièrement aux jeunes femmes, une image de l'industrie susceptible de les séduire en modifiant les représentations stéréotypées des métiers industriels.

Aussi, les parties signataires encouragent les entreprises et les CSE à favoriser les actions d'information sur les formations et les métiers de l'industrie textile, notamment à destination des jeunes. »

Article 2 | *Rappel des dispositions conventionnelles*

Conformément aux dispositions de l'article 68(G) de la Convention collective nationale de l'industrie textile, les parties signataires rappellent que les femmes bénéficient notamment des dispositions suivantes :

Allaitement

La mère allaitant son enfant a le droit, pendant 1 an à compter de l'accouchement, de s'absenter 1 heure par journée pendant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos normaux. Pour un travail en journée, elle est répartie en 2 périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi, qui pourront être prises par les mères aux heures fixées d'accord entre elles et les employeurs. À défaut d'accord, ces heures sont placées au milieu de chaque période.

Dans la mesure du possible et en liaison avec le CSE, les établissements occupant du personnel féminin mettent à la disposition des mères allaitant leur enfant un local où elles peuvent allaiter l'enfant pendant les périodes de repos prévues.

Le temps passé à l'allaitement, dans les limites précisées ci-dessus, est payé sur la base de la rémunération minimum garantie du poste de l'intéressée.

Condition de travail des femmes enceintes

Dès constatation de leur état par certificat médical, les femmes enceintes bénéficient jusqu'à la date de suspension de leur contrat pour maternité, d'un crédit représentant un total de 40 heures, sans perte de salaire (heures supplémentaires comprises le cas échéant). Ces heures sont prises dans les conditions et sous une forme à préciser en accord avec l'intéressée (réduction de l'horaire journalier, heures groupées en journées, demi-journées, aménagement des heures d'entrée et de sortie ou tous autres aménagements), sans que leur nombre puisse excéder 10 heures au cours de 1 mois.

Ce crédit maximum de 40 heures inclut, en tout état de cause, les heures de repos, de congé ou d'absences qui résulteraient, sous quelque forme que ce soit, de dispositions légales ayant le même objet.

À partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes rémunérées au rendement sont, sur leur demande, rémunérées au temps soit dans le même poste, soit dans un poste équivalent. Leur rémunération ne peut être inférieure à 100 % de leur rémunération moyenne de 6 mois précédents, revalorisée le cas échéant, en tenant compte des augmentations conventionnelles de salaire intervenues pendant cette période.

Les parties signataires rappellent que ces dispositions sont applicables sauf si des dispositions plus favorables sont prévues par accord d'entreprise.

Article 3 | Congés pour événements familiaux

Les parties signataires conviennent d'aligner les durées des congés pour événements familiaux de la convention collective fusionnée sur les dispositions de l'article 30 de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

Les parties rappellent en outre que l'article L. 3142-4 du code du travail prévoit un congé de douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente.

En conséquence, l'article 65 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile est modifié comme suit :

« Article 65 (G)

1. Tout salarié a la possibilité de s'absenter pour événements familiaux. Il doit faire connaître à son employeur la date prévue pour son absence aussitôt que cela lui est possible. La durée des absences autorisées est la suivante :

- cinq jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- trois jours, pour chaque naissance ou adoption ;
- trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

L'absence doit avoir lieu le jour de l'événement (jour de mariage ou jour des obsèques) le ou les jours qui précèdent ou suivent immédiatement cet événement.

2. Les absences pour événements familiaux, dans la limite des durées ci-dessus, ne peuvent entraîner une réduction du salaire effectif des intéressés (heures supplémentaires comprises). »

Article 4 | Suivi de l'égalité professionnelle au sein de la branche

Chaque année, à l'occasion de l'étude du rapport de branche et des éventuelles études initiées par la CPNEFP de l'industrie textile, les partenaires sociaux réunis en CPPNI portent une attention particulière à l'évolution des données relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le cas échéant, ils transmettent à la CPNEFP des sujets d'étude destinés à approfondir leur réflexion.

Article 5 | *Clause de revoyure*

Les parties signataires conviennent d'ouvrir une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants, à compter de septembre 2024.

Fait à Paris, le 18 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **653** | **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE DES SERVICES
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(27 mars 1972)

Protocole d'accord du 19 juin 2024
relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2024

NOR : ASET2450601M

IDCC : 653

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FBA CFDT ;

CFE-CGC assurance,

d'autre part,

Vu les articles 30, 31 *b* et 33 de la convention collective nationale du 27 mars 1972 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 30 de la convention collective nationale du 27 mars 1972, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2024, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 30 et 31 de la CCN du 27 mars 1972.

Article 2 | *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce principe est défini à l'article 7.1 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7.2.2 « Au niveau de l'entreprise » :

- le diagnostic des écart de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière ;
- la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés...) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

Article 3 | *Revalorisation du Smic*

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle (RMA) serait inférieur au Smic, les partenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 19 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2024

(En euros.)

Classification	Montants
Salarié commercial niveau I	21 900
Salarié commercial niveau II	22 320

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : 843 | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 18 du 2 mai 2024

aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012
relatif à la prime de fin d'année
(Bouches-du-Rhône)

NOR : ASET2450625M

IDCC : 843

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

GDMABBPBR ;

NSABBP BR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Suite à la commission paritaire du 30 avril 2024, les partenaires sociaux ont convenu d'une modification partielle de l'article 5 « Prime de fin d'année » des accords départementaux du 20 juin 2012.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le premier paragraphe de l'article, à savoir :

« La prime de fin d'année sera payée en plus du salaire du mois de décembre à tous les salariés ayant au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, sur la base de 4,00 % du salaire brut perçu entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. En cas de licenciement pour raison économique, en cours d'année, d'un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté, la prime sera au prorata. »

Est supprimé et remplacé par :

« La prime de fin d'année sera payée en plus du salaire du mois de décembre à tous les salariés ayant au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre,

sur la base de 4,5 % du salaire brut perçu entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. Un acompte de 50 % minimum sur la prime de fin d'année devra être versé aux salariés entre le 15 novembre et le 15 décembre. En cas de licenciement pour raison économique, en cours d'année, d'un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté, la prime sera au prorata. »

Article 2

Le deuxième paragraphe de l'article 5 des accords départementaux du 20 juin 2012, reste inchangé.

Article 3

Cet avenant prendra effet, au premier jour du mois qui suivra son extension et sera applicable pour la prime de fin d'année qui suivra, selon les dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant à toutes les entreprises de boulangeries et boulangeries pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

Article 4

Les parties signataires du présent avenant conviennent de demander l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. L. 2261-23-1).

Fait à Marseille, le 2 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : **843** | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 135 du 12 juin 2024
relatif aux salaires

NOR : ASET2450642M

IDCC : 843

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

CNBPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 135 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

Préambule

Conformément aux obligations issues de l'article L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale quel que soit leur effectif.

Article 1^{er}

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit :

1. Pour les coefficients 155 au 180 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,024400 €.

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 8,238000 €.

2. Pour les coefficients 185 au 240 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,022727 €.

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 8,685520 €.

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire.)

Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est :

a) Pour le personnel de fabrication :

Coefficient 155 : 12,02 €.

Coefficient 160 : 12,14 €.

Coefficient 170 : 12,39 €.

Coefficient 175 : 12,51 €.

Coefficient 185 : 12,89 €.

Coefficient 190 : 13,00 €.

Coefficient 195 : 13,12 €.

Coefficient 240 : 14,14 €.

b) Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 12,02 €.

Coefficient 160 : 12,14 €.

Coefficient 165 : 12,26 €.

Coefficient 170 : 12,39 €.

Coefficient 175 : 12,51 €.

Coefficient 180 : 12,63 €.

Coefficient 185 : 12,89 €.

Coefficient 190 : 13,00 €.

c) Pour le personnel de services :

Coefficient 155 : 12,02 €.

Coefficient 160 : 12,14 €.

Coefficient 170 : 12,39 €.

Article 3

Les dispositions de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 38 625 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient d'une rémunération annuelle brute de 55 420 € étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

Article 4 | Date d'effet

Le présent avenant n° 135 est applicable à compter du 1^{er} juin 2024.

Article 5 | Dépôt et extension

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 12 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 23 mai 2024

relatif à la révision de l'intitulé de la convention collective nationale

NOR : ASET2450613M

IDCC : 897

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

Présanse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPST ;

FSS CFTD ;

FFASS CFE-CGC ;

FSAS CGT ;

FEC CGT FO,

d'autre part,

ont convenu de ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

Suite à la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail services de santé au travail interentreprises qui met donc l'accent sur la prévention, remplacé le terme de « service de santé au travail interentreprises ».

Ils souhaitent, en conséquence, adapter la dénomination de la convention collective.

Article 2 | Intitulé de la convention collective nationale

Les partenaires sociaux conviennent de modifier l'intitulé de la convention collective du personnel des services de santé au travail interentreprises, désormais intitulée « Convention collective nationale des services de prévention et de santé au travail interentreprises ».

Article 3 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

Article 5 | Révision

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Article 6 | Dénonciation

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, selon les modalités définies à l'article 4.1 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises et dans le respect des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 et L. 2261-1, D. 2231-2 du code du travail.

Présanse accomplira les formalités nécessaires afin d'obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 23 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

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

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

Accord paritaire national du 6 juin 2024
relatif au RNCSA et au RNQSA pour le second semestre 2024

NOR : ASET2450599M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

MOBILIANS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO métaux,

d'autre part,

Les organisations soussignées,

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

Vu l'avenant n° 35 du 6 décembre 2002 relatif aux qualifications et aux classifications professionnelles (étendu par arrêté du 30 avril 2003, JO du 14 mai 2003), prévoyant la création du Répertoire national des qualifications professionnelles (RNQSA) et du Répertoire national des certifications professionnelles (RNCSA) ;

Vu l'accord paritaire national complémentaire du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA (étendu par arrêté du 17 décembre 2007, JO du 23 décembre 2007) et ses avenants n° 1 en date du 22 février 2017 (étendu par arrêté du 12 juin 2017, JO du 1^{er} juillet 2017) et n° 2 (étendu par arrêté du 5 février 2018, JO du 16 février 2018), prévoyant notamment que les décisions de création, de modification et de suppression de fiches de qualification sont prises par accord paritaire national négocié et conclu lors de la dernière CPN de chaque semestre ;

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

Vu la délibération paritaire n° 24-23 du 9 novembre 2023 relative au dialogue social sur les classifications dans le cadre des examens périodiques des RNQSA/RNCSA ;

Vu les délibérations paritaires n° 25-23 et n° 26-23 du 6 décembre 2023 relatives aux évolutions des qualifications professionnelles et au calendrier des groupes techniques paritaires (GTP) de l'ANFA pour l'année 2024 ;

Considérant les besoins des entreprises et des salariés de la branche exprimés lors des groupes techniques paritaires de l'ANFA organisés au cours du premier semestre 2024 ;

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

Considérant l'importance que les partenaires sociaux portent au suivi des dispositifs de qualification pour chacune des filières existantes dans le RNQSA en lien avec le panorama des emplois et les classifications afférentes, et par conséquent à la nécessité d'organiser un dialogue social permanent dans l'ensemble de ces domaines, selon un processus normalisé paritairement et étendu par le ministère du travail,

conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | Mise à jour du RNCSA du 2^d semestre 2024

Le RNCSA du 2^d semestre 2024, faisant l'objet d'une mise à jour semestrielle, est ci-annexé.

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

Article 2 | Fiches modifiées du RNQSA

Les fiches A.6.10, A.9.10, A.12.2, A.12.10, A.20.1, A.20.2, B.3.1, B.3.4, B.6.4, H.9.2, K.23.1, K.C.II.1, M.6.1, M.9.1, ci-annexées sont modifiées.

Article 3 | Identification des modifications apportées au RNQSA

Les modifications des 14 fiches visées à l'article 2 sont repérées en caractères italiques gras dans le corps des fiches.

Article 4 | Modalités d'application du présent accord

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

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

Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

À l'occasion de l'examen semestriel du RNCSA et du RNQSA, 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 6 | Date d'entrée en vigueur

Conformément à l'avenant n° 2 du 11 juillet 2017 modifiant les articles 5 et 8 de l'accord paritaire national du 15 mai 2007 susvisé, le présent accord paritaire national entrera en vigueur le 1^{er} jour du second semestre 2024.

Article 7 | Demande d'extension

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

Fait à Meudon, le 6 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

RNCSA

RNCSA (2.5)

RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE – 2^e semestre 2024

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

SÉRIE 1

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

CAP : Maintenance des véhicules

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

CAP : Réparation des carrosseries

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

CAP : Peinture en carrosserie

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

CAP : Équipier polyvalent du commerce

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

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

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

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

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

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

CQP : Opérateur service rapide

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

CQP : Mécanicien de maintenance motocycles

CQP : Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels

CQP : Mécanicien collision

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

CQP : Magasinier

CQP : Opérateur préparation véhicules

CQP : Opérateur station-service

CQP : Dépanneur-remorqueur VL (enregistré au RNCP sous le n° 38263)

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

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

CQP : Agent d'exploitation de stationnement

CQP : Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels

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

CQP : Débosseleur sans peinture, *obtenu avant le 01/01/2025*

CQP : **Opérateur en débosselage sans peinture, obtenu à partir du 01/01/2025**
(Précédemment : CQP Débosseleur sans peinture, obtenu avant le 01/01/2025)

CQP : Agent technique location longue durée

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

CQP : **Préparateur en carrosserie**

SÉRIE 2

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

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

Mention complémentaire au CAP : Réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques

Bac professionnel : Maintenance des véhicules

Préparé sous statut scolaire

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

Bac professionnel : Réparation des carrosseries

Préparé sous statut scolaire

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

Préparé sous statut scolaire

(Remplace le Bac pro Réparation des carrosseries)

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

Préparé sous statut scolaire

(Remplace le Bac pro Gestion – administration)

Bac professionnel : **Métiers de l'accueil**

Préparé sous statut scolaire

(Précédemment : **Bac professionnel Accueil – relations clients et usagers** / *Préparé sous statut scolaire*)

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

Préparé sous statut scolaire

Bac professionnel : Métiers du commerce et de la vente

Préparé sous statut scolaire

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Technicien électromécanicien automobile

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

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

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

CQP : Démoniteur automobile

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

CQP : Opérateur spécialiste service rapide

CQP : Mécanicien spécialiste motocycles

CQP : Tôlier spécialiste

CQP : Peintre spécialiste

CQP : Magasinier-vendeur pièces de rechange et accessoires

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

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

(Précédemment : CQP Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels)

CQP : Dépanneur-remorqueur PL

CQP : Mécanicien spécialiste cycles

CQP : Rénovateur véhicules d'occasion

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

CQP : Vendeur motocycles

CQP : Opérateur de stationnement

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

CQP : Électricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels

CQP : Conseiller en livraison de véhicules

CQP : Électricien spécialiste automobile

CQP : Opérateur spécialiste station-service

CQP : Débosseleur sans peinture spécialiste, **obtenu avant le 01/01/2025**

CQP : Débosseleur sans peinture, obtenu à partir du 01/01/2025
(Précédemment : CQP Débosseleur sans peinture spécialiste, obtenu avant le 01/01/2025)

CQP : Opérateur vitrage spécialiste

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

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

CQP : Conseiller produits

CQP : Opérateur de maintenance de batteries de véhicules électriques

SÉRIE 3

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

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

Bac professionnel : Maintenance des véhicules

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

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

Bac professionnel : Réparation des carrosseries

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

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

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

(Remplace le Bac pro Réparation des carrosseries)

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

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

(Remplace le Bac pro Gestion – administration)

Bac professionnel : Métiers de l'accueil

(Précédemment : Bac professionnel Accueil – relations clients et usagers / Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue)

Bac professionnel : Accueil — relations clients et usagers
Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

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

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

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

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

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

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

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

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

CQP : Tôlier confirmé

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

CQP : Vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires

CQP : Vendeur

CQP : Démonteur automobile confirmé

CQP : Technicien confirmé mécanique automobile

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

CQP : Contrôleur technique PL

CQP : Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels

CQP : Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels

CQP : Technicien garantie après-vente

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

CQP : Chargé de clientèle location longue durée

CQP : Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques

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

CQP : Tôlier véhicules anciens et historiques

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

CQP : Auxiliaire de gestion des écoles de conduite

CQP : Technicien démonteur de batteries de véhicules électriques

CQP : Technicien de maintenance de batteries de véhicules électriques

SÉRIE 4

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

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

Titre Professionnel : Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, avec CCS 1 « deux roues »

Titre Professionnel : Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, avec CCS 2 « groupe lourd »

(Précédemment : Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, avec CCS 1 « deux roues » ou CCS 2 « groupe lourd »)

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

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

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

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

(Précédemment : CQP Carrossier-peintre)

Titre à finalité professionnelle : Technicien expert après-vente motocycles (enregistré au RNCP sous le n° 36605)

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

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

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

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

CQP : Spécialiste garantie après-vente

CQP : Contrôleur technique confirmé VL

CQP : Contrôleur technique confirmé PL

CQP : Technicien expert réparateur de véhicules anciens et historiques

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

CQP : Tôlier expert véhicules anciens et historiques

CQP : Conseiller technique expert cycles

CQP : Technicien expert de maintenance de batteries de véhicules électriques

SÉRIE 5

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

CQP : Coordinateur préparation de véhicules de location

CQP : Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement

SÉRIE 6

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

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

BTS : Maintenance des véhicules

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

BTS : Support à l'action managériale

BTS : Gestion de la PME

BTS : Comptabilité et gestion

(Précédemment : BTS Comptabilité et gestion des organisations)

BTS : Négociation et digitalisation de la relation client

BTS : Management commercial opérationnel

(Précédemment : BTS Management des unités commerciales)

Titre de l'EPCRA : Commercial en automobile

(Précédemment en série 3)

Brevet de maîtrise : Réparateur-gestionnaire en maintenance automobile

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

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

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

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

CQP : Vendeur confirmé véhicules utilitaires

CQP : Vendeur confirmé véhicules industriels

CQP : Réceptionnaire après-vente option VUI

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

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

CQP : Chef d'équipe atelier option VL

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

CQP : Chef d'équipe atelier option VUI

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

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

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

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

CQP : Chef d'équipe préparation livraison

CQP : Chef de station-service

CQP : Chef d'équipe atelier en démontage recyclage automobile

CQP : Chef de centre de contrôle technique VL

CQP : Chef de centre de contrôle technique PL

CQP : Chef de groupe opérationnel

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

CQP : Chef d'équipe motocycles

CQP : Agent de maîtrise atelier

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

CQP : Chef d'atelier cycles

SÉRIE 7

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

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

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

CQP : Attaché commercial automobile

CQP : Attaché commercial sociétés

CQP : Attaché commercial véhicules utilitaires

CQP : Attaché commercial véhicules industriels

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

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

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

CQP : Gestionnaire pièces de rechange et accessoires

CQP : Chef d'agence(s) de location

CQP : Conseiller commercial location longue durée

CQP : Gestionnaire de magasin cycles

SÉRIE 8

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

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

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

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

BUT : Techniques de commercialisation (depuis la rentrée 2021)

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

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

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

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

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

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

Titre à finalité professionnelle : Formateur aux Métiers de l'Éducation et de la Sécurité Routières (enregistré au RNCP sous le n° 35734)
(Précédemment en série 7)

CQP : Conseiller des ventes automobiles

CQP : Conseiller des ventes sociétés

CQP : Conseiller des ventes véhicules utilitaires

CQP : Conseiller des ventes véhicules industriels

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

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

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

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

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

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

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

CQP : Adjoint au chef des ventes

CQP : Chef des ventes

CQP : Chef des ventes pièces de rechange et accessoires

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

CQP : Responsable de centre(s) de recyclage automobile

CQP : Responsable de station(s)-service

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

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

CQP : Responsable de magasin cycles

SÉRIE 9 : CERTIFICATS DE COMPÉTENCES DE BRANCHE (CCB)

Cette série liste les CCB complémentaires à des certifications métier des séries 1 à 8. Certaines peuvent être enregistrées au Répertoire spécifique (RS) de France Compétences.

CCB : Réaliser l'entretien et la maintenance d'un véhicule électrique et hybride

CCB : Conseils en électromobilité

CCB : Vente aux sociétés de véhicules neufs ou d'occasion et des services associés

SÉRIE 10 : ANCIENNES CERTIFICATIONS

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

BEPECASER

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

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

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

BAFM

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

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

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

Brevet de maîtrise : Carrossier peintre en carrosserie

CQP : Metteur en main de véhicule

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

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

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

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

SIGNIFICATION DES SIGLES

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

RÉPERTOIRE NATIONAL DES QUALIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2^e SEMESTRE 2024

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

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

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

MAINTENANCE

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

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

SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE

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

INFRASTRUCTURES DE RECHARGE DE VÉHICULES ÉLECTRIQUES

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

CARROSSERIE – PEINTURE

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

VENTE DE VÉHICULES

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

PARCOURS CLIENT

– Conseiller produits.....	CC.6.1
– Téléconseiller VL/VUI.....	CC.6.2
– Conseiller en livraison de véhicules.....	CC.6.3
– Conseiller produits confirmé.....	CC.9.1

VENTE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

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

PRÉPARATION / RÉNOVATION DES VÉHICULES

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

DÉPANNAGE - REMORQUAGE

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

CONTRÔLE TECHNIQUE

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

DÉMONTAGE - RECYCLAGE

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

STATION SERVICE

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

LOCATION DE VÉHICULES

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

ÉCOLES DE CONDUITE

– Enseignant de la conduite automobile.....	K.3.1
– Enseignant de la conduite deux roues / groupe lourd.....	K.6.1
– Coordinateur d'enseignements auto.....	K.6.2
– Formateur du transport routier.....	K.6.4
– Formateur conduite d'engins.....	K.6.5
– Enseignant de la sécurité routière et de la conduite automobile.....	K.9.1
– Auxiliaire de gestion des écoles de conduite.....	K.9.3
– Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » / Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd ».....	K.12.1
– Coordinateur de l'enseignement de la sécurité routière et de la conduite automobile / Coordinateur de l'enseignement de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » / Coordinateur de l'enseignement de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd ».....	K.17.1
– Coordinateur pédagogique de la sécurité routière et de la conduite automobile / Coordinateur pédagogique de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » / Coordinateur pédagogique de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd ».....	K.20.1
– Coordinateur administratif des écoles de conduite.....	K.20.3
– Formateur d'enseignants.....	K.23.1
– Formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières.....	K.C.I.1
– Directeur pédagogique.....	K.C.II.1
– Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite.....	K.C.II.2

PARKINGS

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

SECRÉTARIAT

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

COMPTABILITÉ

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

QUALIFICATIONS GÉNÉRIQUES

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

OPÉRATEUR DE MAINTENANCE DE BATTERIES DE VÉHICULES ÉLECTRIQUES**1/ Dénomination de la qualification :**

Opérateur de maintenance de batteries de véhicules électriques

2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification réalise les opérations d'entretien, de contrôle et de remplacement spécifiques aux batteries de véhicules à propulsion électrique partielle ou totale.

Les interventions sur les batteries de véhicules à propulsion électrique partielle ou totale nécessitent des habilitations spécifiques. Elles peuvent être réalisées sous tension mais dans ce cas, elles doivent l'être en présence de deux intervenants habilités conformément aux normes en vigueur(*).

3/ Contenu de la qualification :

Le titulaire de la qualification intervient sur la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale, dans le cadre de procédures pré-définies. A ce titre, il réalise certaines opérations d'entretien et de maintenance préventive et corrective sur véhicules électriques, hybrides ou à hydrogène, en co-intervention et sous la responsabilité d'un Technicien Expert.

A - Activités techniques relatives à la maintenance des batteries de véhicules à propulsion électrique :

- Prestations relatives aux activités de maintenance préventive et corrective des batteries de véhicules à propulsion électrique totale ou partielle dans le respect des préconisations constructeurs :
 - . Dépose / Repose de la batterie,
 - . Mise en sécurité / Conditionnement / Stockage de la batterie,
 - . Opérations de contrôle et de remplacement sur les composants électroniques et électriques de la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale (modules, capteurs, bloc de jonction, calculateurs...),
 - . Calibrage / Reprogrammation des composants électroniques et électriques de la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale,
 - . Tri des composants électroniques et électriques d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale,
 - . Stockage en sécurité des composants électroniques et électriques d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale.

B - Activités relatives à l'organisation de la maintenance :

- Application des procédures qualité, de sécurité, des règles d'hygiène, de la réglementation et des normes environnementales en vigueur,
- En relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception / transmission d'informations à caractère technique,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- Etablissement de tout document d'atelier utile.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Elles seront définies dans le cadre de l'actualisation semestrielle du RNQSA.

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

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

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . Technicien de maintenance de batteries de véhicules électriques (fiche A.9.10)
- Transversale :

(*) Liste des habilitations disponible sur le site de l'ANFA et mise à jour mensuellement.

OPÉRATEUR DE MAINTENANCE DE BATTERIES DE VÉHICULES ÉLECTRIQUES

1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur de maintenance de batteries de véhicules électriques

2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification réalise les opérations d'entretien, de contrôle et de remplacement spécifiques aux batteries de véhicules à propulsion électrique partielle ou totale.

Les interventions sur les batteries de véhicules à propulsion électrique partielle ou totale nécessitent des habilitations spécifiques. Elles peuvent être réalisées sous tension mais dans ce cas, elles doivent l'être en présence de deux intervenants habilités conformément aux normes en vigueur(*).

3/ Contenu de la qualification :

Le titulaire de la qualification intervient sur la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale, dans le cadre de procédures pré-définies. A ce titre, il réalise certaines opérations d'entretien et de maintenance préventive et corrective sur véhicules électriques, hybrides ou à hydrogène, en co-intervention et sous la responsabilité d'un Technicien Expert.

A - Activités techniques relatives à la maintenance des batteries de véhicules à propulsion électrique :

- Prestations relatives aux activités de maintenance préventive et corrective des batteries de véhicules à propulsion électrique totale ou partielle dans le respect des préconisations constructeurs :
 - . Dépose / Repose de la batterie,
 - . Mise en sécurité / Conditionnement / Stockage de la batterie,
 - . Opérations de contrôle et de remplacement sur les composants électroniques et électriques de la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale (modules, capteurs, bloc de jonction, calculateurs...),
 - . Calibrage / Reprogrammation des composants électroniques et électriques de la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale,
 - . Tri des composants électroniques et électriques d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale,
 - . Stockage en sécurité des composants électroniques et électriques d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale.

B - Activités relatives à l'organisation de la maintenance :

- Application des procédures qualité, de sécurité, des règles d'hygiène, de la réglementation et des normes environnementales en vigueur,
- En relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception / transmission d'informations à caractère technique,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- Etablissement de tout document d'atelier utile.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Elles seront définies dans le cadre de l'actualisation semestrielle du RNQSA.

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention de la certification suivante :
 - . CQP *opérateur de maintenance de batteries de véhicules électriques* (~~à créer~~);
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . Technicien de maintenance de batteries de véhicules électriques (fiche A.9.10)
- Transversale :

(*) Liste des habilitations disponible sur le site de l'ANFA et mise à jour mensuellement.

TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE AUTOMOBILE
TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE MOTOCYCLES

1/ Dénomination de la qualification :

Technicien expert après-vente automobile
 Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels
 Technicien expert après-vente motocycles

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :

Cas des véhicules utilitaires et industriels :

- les véhicules industriels et leurs équipements

Cas du VP et du motocycle :

- Les moteurs thermiques et équipements périphériques,

- L'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

Le titulaire de la qualification assure la fonction de référent technique du service après-vente ; à ce titre, il effectue une mission d'appui et de formation technique.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :

. moteurs thermiques et équipements périphériques,

. ensembles mécaniques,

. systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule.

- Pose d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :

- L'établissement de diagnostics,

- La mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :

- En relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception / transmission d'informations à caractère technique,

- Mise à jour et classement de la documentation technique,

- Planification de l'intervention,

- Agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,

- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :

- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,

- Établissement de tout document d'atelier utile,

- Établissement de devis, d'OR...,

- Participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

B.3 - Fonction formation technique :

- Réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du S.A.V.,

- Participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise / tutorat de jeunes en formation alternée,

- Appui technique aux collaborateurs du S.A.V.

C - Particularités :

C.1 - Particularités automobiles :

- Interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation.

C.2 - Particularités véhicules utilitaires et industriels :

- Identification des processus de maintenance préventive,

- Maintenance et réparation d'organes / d'équipements,

- Interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur tous systèmes Gaz ou sur équipement, nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (exemple : limiteur de vitesse),

- Interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément et sur systèmes électroniques et hydrauliques des dispositifs connexes au véhicule (portières, billetterie, outils de communication...) : autobus / autocar.

C.3 - Particularités motocycles :

- Accueil clientèle et restitution des véhicules,

- Contrôle et interventions sur partie cycle,

- Affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu de la qualification : 12

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VUI selon le cas) :
 - . Bac professionnel maintenance des véhicules (option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, selon le cas), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . Titre à finalité professionnelle Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36886),
 - . CQP technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n° 37071),
 - . **Titre à finalité professionnelle** technicien expert après-vente motocycles (enregistré au RNCP sous le n° 36605),
 - ~~. CQP technicien expert après-vente motocycles (enregistré au RNCP sous le n° 36605),~~
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . conseiller client après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1),
 - . agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2),
 - . gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier (fiche A.23.1).

TECHNICIEN EXPERT DE MAINTENANCE DE BATTERIES DE VÉHICULES ÉLECTRIQUES

1/ Dénomination de la qualification :

Technicien expert de maintenance de batteries de véhicules électriques

2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification réalise les opérations d'entretien et de maintenance préventives et correctives spécifiques aux batteries de de véhicules à propulsion électrique partielle ou totale. Dans ce cadre, il est garant de l'application de règles de sécurité sur le poste de travail et maîtrise les protocoles d'intervention spécifiques aux batteries, sur les aspects techniques et organisationnels.

Les interventions sur les batteries de véhicules à propulsion électrique partielle ou totale nécessitent des habilitations spécifiques. Elles peuvent être réalisées sous tension mais dans ce cas, elles doivent l'être en présence de deux intervenants habilités conformément aux normes en vigueur(*).

3/ Contenu de la qualification :

Le titulaire de la qualification est référent technique dès lors que les opérations de maintenance requièrent une intervention sur la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale. A ce titre, il organise et réalise l'exécution de travaux complexes sur véhicules électriques, hybrides ou à hydrogène.

Le technicien expert de maintenance de véhicules électriques identifie les types d'interventions à mener et les conditions nécessaires à leur réalisation.

A - Activités techniques relatives à la maintenance des batteries de véhicules électriques :

- Prestations relatives aux activités de maintenance préventive et corrective des batteries de véhicules à propulsion électrique totale ou partielle dans le respect des préconisations constructeurs :
 - . Vérification de l'intégrité physique de la batterie (étanchéité, dégradation...),
 - . Vérification de la traçabilité de la batterie,
 - . Dépose / Repose de la batterie,
 - . Mise en sécurité / Conditionnement / Stockage de la batterie,
 - . Opérations de contrôle et de remplacement sur les composants électroniques et électriques de la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale (modules, capteurs, bloc de jonction, calculateurs...),
 - . Calibrage / Reprogrammation des composants électroniques et électriques de la batterie d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale,
 - . Tri des composants électroniques et électriques d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale,
 - . Stockage en sécurité des composants électroniques et électriques d'un véhicule à propulsion électrique partielle ou totale.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :

- L'établissement de diagnostics,
- La mise en œuvre de contrôles et de vérification de l'intégrité de la batterie.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B - Activités relatives à l'organisation et la gestion de la maintenance :

B.1 - Prestations relatives à l'organisation de la maintenance :

- Application des procédures qualité, de sécurité, des règles d'hygiène, de la réglementation et des normes environnementales en vigueur,
- En relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception / transmission d'informations à caractère technique,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Planification de l'intervention,
- Agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage.

B.2 - Prestations relatives à la gestion de la maintenance :

- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle (sécurité, pratiques...),
- Etablissement des devis et des ordres de réparation,
- Etablissement de tout document d'atelier utile,
- Participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

B.3 - Prestations relatives à la formation technique des collaborateurs :

- Réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du S.A.V,
- Participation à l'élaboration du plan de développement des compétences de l'entreprise / tutorat de jeunes en formation alternée.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Elles seront définies dans le cadre de l'actualisation semestrielle du RNQSA.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention de la certification suivante :
 - . CQP *technicien expert de maintenance de batteries de véhicules électriques* (~~à créer~~),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . Conseiller client après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1),
 - . Agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2),
 - . Gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier (fiche A.23.1).
- Transversale :

(*) Liste des habilitations disponible sur le site de l'ANFA et mise à jour mensuellement.

CONSEILLER CLIENT APRÈS-VENTE - CHEF D'ÉQUIPE ATELIER - CHEF D'ÉQUIPE MOTOCYCLES

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

Conseiller client après-vente
Chef d'équipe atelier
Chef d'équipe motocycles

2/ Objet de la qualification :

- Le conseiller client accueille et conseille les clients du service après-vente.
Il réalise les activités visant le déclenchement des processus de maintenance, la restitution des véhicules aux clients, ainsi que la commercialisation de produits et services.
- Le chef d'équipe atelier ou le chef d'équipe motocycles assure une fonction d'encadrement et éventuellement de réception.
Cette qualification peut constituer, pour un ouvrier professionnel confirmé, une promotion au-delà de l'échelon 12, dans une activité partagée entre l'exécution de travaux complexes sur véhicules, l'encadrement d'une petite équipe et le tutorat de jeunes en formation.

3/ Contenu de la qualification :

A.1 - Activités en relation avec l'organisation de la maintenance :

- organisation et planification des interventions,
- en relation avec les services de constructeur : transmission d'informations à caractère technique ou commercial,
- mise à jour et classement de la documentation technique et commerciale,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

A.2 - Activités liées à la gestion de la maintenance :

- établissement de tous documents internes et comptables,
- restitution du véhicule au client,
- gestion des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- promotion des offres de service de l'entreprise.

Particularités : le conseiller client après-vente

Le conseiller client après-vente réalise les activités suivantes :

- accueil de la clientèle :
- . rédaction d'ordres de réparation / de commandes de travaux,
- . proposition de forfaits / vente additionnelle de produits et services,
- facturation / encaissement,
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle,
- tutorat de jeunes en formation alternée.

Particularités : le chef d'équipe atelier

En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules,
- appui technique aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Particularités : le chef d'équipe motocycles

En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe motocycles réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules,
- appui technique aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée,
- participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs,
- accueil de la clientèle et restitution des véhicules,
- rédaction d'ordres de réparation.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

Conseiller client après-vente :

- Gestion des véhicules de remplacement,
- Affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- Réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules,
- Participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Chef d'équipe :

- Accueil de la clientèle,
- . rédaction d'ordres de réparation / de commandes de travaux,
- . proposition de forfaits / vente additionnelle de produits et services,
- Facturation / encaissement,
- Prospection / développement et fidélisation de la clientèle.

5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - . BTS maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles,
 - . ~~Brevet de maîtrise : réparateur-gestionnaire en maintenance automobile,~~
 - . CQP chef d'équipe atelier option VL,
 - . CQP chef d'équipe atelier option VUI,
 - . Titre à finalité professionnelle réceptionnaire après-vente option VL (enregistré au RNCP sous le n° 36885),
 - . CQP réceptionnaire après-vente option VUI,
 - . CQP chef d'équipe motocycles,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier (fiche A.23.1),
 - . cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1).
- Transversale :
Voir Panorama

AGENT DE MAÎTRISE ATELIER

1/ Dénomination de la qualification :

Agent de maîtrise atelier

2/ Objet de la qualification :

L'agent de maîtrise atelier réalise l'ensemble des activités constitutives de la qualification "technicien expert après-vente automobile". Il intervient également en appui d'un responsable hiérarchique ou peut assurer le remplacement ponctuel d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire. Il participe aux actions de formation visant l'actualisation constante de ses compétences.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
 - . moteurs thermiques et équipements périphériques,
 - . ensembles mécaniques,
 - . systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule.
- Pose d'accessoires sur véhicules,
- Interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels).

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :

- L'établissement de diagnostics,
- La mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :

- En relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception / transmission d'informations à caractère technique,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Planification de l'intervention,
- Agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :

- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- Établissement de tout document d'atelier utile,
- Établissement de devis, d'OR...,
- participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

B.3 - Fonction formation technique :

- Réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du S.A.V.,
- Participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Appui technique aux collaborateurs du S.A.V.

B.4 - Fonction encadrement d'équipe(s) :

- En relais d'un responsable hiérarchique, d'un chef d'équipe ou d'un réceptionnaire :
- Affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Proposition de forfaits / vente additionnelle de produits et services,
- Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'actions promotionnelles.

5/ Classement :

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

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

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - . Bac professionnel maintenance des véhicules, option B : véhicules de transport routier, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . ~~Brevet de maîtrise : réparateur gestionnaire en maintenance automobile,~~
 - . Titre à finalité professionnelle Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36886),
 - . CQP agent de maîtrise atelier,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier (fiche A.23.1),
 - . cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1).
- Transversale :
 - . Voir Panorama

PRÉPARATEUR EN TÔLERIE/EN CARROSSERIE

1/ Dénomination de la qualification :

Préparateur en tôlerie/en carrosserie

2/ Objet de la qualification :

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

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

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

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :

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

B.2 - Gestion de l'intervention :

- Etablissement de tous documents d'atelier utiles.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

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

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . Tôlier spécialiste (fiche B.6.1)
 - . Tôlier confirmé (fiche B.9.1)
- Transversale :
 - . Préparateur en peinture (fiche B.3.2)
 - . Mécanicien collision (fiche B.3.3)
 - . **Opérateur en débosselage sans peinture** (fiche B.3.4)
 - ~~. Débosseleur sans peinture (fiche B.3.4)~~

Voir Panorama

OPÉRATEUR EN DÉBOSSSELAGE SANS PEINTURE
DÉBOSSSEUR SANS PEINTURE

1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur en débosselage sans peinture
 Débosseleur sans peinture

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions selon les techniques du débosselage sans peinture, sous contrôle direct d'un responsable hiérarchique, y compris sur sites clients.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Démontage et montage des éléments amovibles nécessaires aux interventions,
- Réalisation de tous types d'interventions selon les techniques du débosselage sans peinture.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :

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

B.2 - Gestion de l'intervention :

- Établissement de tout document utile.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Réalisation d'activités complémentaires de rénovation VO

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention *d'une des certifications suivantes* :
 - . CQP débosseleur sans peinture, *obtenu avant le 01/01/2025*,
 - . *CQP opérateur en débosselage sans peinture, obtenu à partir du 01/01/2025*,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . *débosseleur sans peinture* spécialiste (fiche B.6.4)
- Transversale :
 Voir Panorama

DÉBOSSELEUR SANS PEINTURE SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :

Débosseleur sans peinture spécialiste

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions d'entretien et de réparation rapide de carrosserie sans peinture selon les techniques du débosselage sans peinture (en autonomie dans l'entreprise ou sur sites clients).

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Démontage et montage des éléments amovibles nécessaires aux interventions,
- Réalisation de tous types d'interventions selon les techniques du débosselage sans peinture.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :

- Planification de l'intervention,
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application *des mesures de sécurité* et des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :

- Établissement de tout document utile,
- Appui technique aux salariés de l'atelier,
- Conseils auprès de la clientèle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation à des démarches commerciales (prospection, proposition de forfaits, démonstration...),
- Réalisation d'activités complémentaires de rénovation VO.

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention *d'une des certifications suivantes* :
 - . CQP débosseleur sans peinture spécialiste, *obtenu avant le 01/01/2025,*
 - . *CQP débosseleur sans peinture, obtenu à partir du 01/01/2025,*
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Transversale :
Voir Panorama

TECHNICIEN DÉMONTÉUR DE BATTERIES DE VÉHICULES ÉLECTRIQUES

1/ Dénomination de la qualification :

Technicien démonteur de batteries de véhicules électriques

2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure les activités de diagnostic de l'état fonctionnel des batteries sous tension ou hors tension de véhicules à propulsion électrique partielle ou totale, détermine sa destination finale (réemploi, seconde vie ou recyclage), procède au démontage des batteries et de ses composants, dans le respect de la réglementation relative à l'environnement, à l'hygiène et à la sécurité.

Les interventions sur les batteries de véhicules à propulsion électrique partielle ou totale nécessitent des habilitations spécifiques. Elles peuvent être réalisées sous tension mais dans ce cas, elles doivent l'être en présence de deux intervenants habilités conformément aux normes en vigueur(*).

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

Avant la réalisation des interventions, le technicien procède à la prise en charge des véhicules électriques, hybrides ou à hydrogènes sur une zone sécurisée.

A.1 - Diagnostic et qualification de la conformité de la batterie dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité et de l'environnement :

- Vérification de l'intégrité physique de la batterie (étanchéité, dégradation...),
- Mise en sécurité / Conditionnement / Stockage de la batterie,
- Diagnostic de l'état fonctionnel de la batterie (visuel et/ou via un outil de mesure) sous tension ou hors tension,
- Caractérisation et détermination de la destination finale de la batterie.

A.2 - Démontage d'une batterie dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité et de l'environnement :

- Déconnection des modules,
- Dépose de la batterie,
- Mise en sécurité / Conditionnement / Stockage de la batterie selon la réglementation en vigueur,
- Démontage / Tri / Catégorisation / Stockage des composants,
- Marquage / Conditionnement des composants.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :

- Mise en sécurité du véhicule électrique selon la réglementation en vigueur,
- Application des procédures qualité, de sécurité, des règles d'hygiène, de la réglementation et des normes environnementales en vigueur,
- Planification de l'intervention en tenant compte des règles de sécurité relatives au stockage des véhicules électriques,
- Agencement et entretien du poste de travail/ de l'outillage.

B.2 - Gestion de l'activité :

- Mise à jour, classement et utilisation de la documentation technique relative aux batteries et aux véhicules,
- Contrôle des informations administratives et référencement portant sur les véhicules, les batteries et les composants.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Elles seront définies dans le cadre de l'actualisation semestrielle du RNQSA.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention de la certification suivante :
 - . CQP *technicien démonteur de batteries de véhicules électriques (à créer)*;
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . Chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile (fiche H.20.1)
- Transversale :
 - . Technicien de maintenance de batteries de véhicules électriques (fiche A.9.10)

(*) Liste des habilitations disponible sur le site de l'ANFA et mise à jour mensuellement.

FORMATEUR D'ENSEIGNANTS

1/ Dénomination de la qualification :

Formateur d'enseignants

2/ Objet de la qualification :

Le formateur d'enseignants prépare et anime les formations menant à la qualification d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière. Il assure également la conception et l'animation de dispositifs de sensibilisation et des missions de formation et de sensibilisation sur les nouvelles mobilités. En parallèle de son activité de formateur, il assure également l'accompagnement des enseignants de la conduite et de la sécurité routière sur les aspects pédagogiques.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :

- Recrutement, évaluation et positionnement des candidats,
- Réalisation d'actions de formation des conducteurs, en conformité avec le référentiel réglementaire en vigueur,
- Préparation et mise en œuvre des formations destinées aux candidats à l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière selon les dispositions réglementaires en vigueur,
 - . réalisation de l'ensemble des séquences, théoriques et pratiques,
 - . évaluation qualitative des actions dispensées,
- Animation et co-animation de stages de sensibilisation à la sécurité routière,
- Conception et animation d'actions de formation et de sensibilisation sur les nouvelles mobilités.

B - Activités de gestion et d'organisation :

- Coordination de l'activité des enseignants de la conduite et de la sécurité routière,
- Gestion de l'ensemble des moyens logistiques, administratifs et humains nécessaires à l'exercice et à la sécurité de l'activité,
- Création ou actualisation, classement de la documentation pédagogique,
- Organisation et suivi des stages effectués dans le cadre des formations à l'enseignement de la conduite,
- Contribution à la définition et à la mise en application des procédures qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise,
- Établissement, actualisation, transmission et classement de tous documents utiles,
- Veille sectorielle, pédagogique et réglementaire.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Préparation aux mentions "deux roues" et "groupe lourd",
- Coordination et/ou animation d'action de formation visant l'obtention du CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC),
- Animation de stages de récupération de points.

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Par obtention d'une des certifications suivantes :
 - . Par obtention du titre à finalité professionnelle Formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières (*enregistré au RNCP sous le n° 35734*) et de l'autorisation administrative d'enseigner sous réserve de réaliser uniquement les activités citées au paragraphe 3,
 - . BAFM, ou BEPECASER obtenu avant le 31 décembre 2016 ou l'un des titres et diplômes mentionnés au point III de l'article R. 212-3 du code de la route, ou Titre Professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière et de l'autorisation administrative d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières (fiche K.C.I.1)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

DIRECTEUR PÉDAGOGIQUE

1/ Dénomination de la qualification :

Directeur pédagogique

2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure l'encadrement du personnel enseignant d'un ou plusieurs centres de formation ou, le cas échéant, d'un ou plusieurs établissements d'enseignement de la conduite. Il pilote l'évolution du catalogue de formation du centre, la conception et l'amélioration continue des dispositifs de formation et de sensibilisation et s'assure de disposer des moyens adaptés à leur déploiement.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques relatives au développement, à l'encadrement des formations et des actions de sensibilisation :

- Développement du catalogue de formation d'un ou plusieurs centres de formation ou unité(s) d'enseignement :
 - . création ou actualisation de programmes,
 - . coordination de la production de contenus de formation,
 - . pilotage et évaluation de la qualité pédagogique de dispositifs de formation,
- Animation de formations spécifiques et réalisation de toutes missions d'éducation à la sécurité routière,
- Conception et animation d'actions de formation et de sensibilisation sur les nouvelles mobilités,
- Coordination de l'activité des enseignants, des coordinateurs, des formateurs d'enseignants et des formateurs aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières :
 - . appui méthodologique et pédagogique,
 - . tutorat des formateurs d'enseignants et des formateurs aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières,
- Contrôle de conformité des formations dispensées au regard des exigences réglementaires et qualité des formations,
- Veille pédagogique, sectorielle et réglementaire.

B - Activités de gestion et d'organisation d'un ou plusieurs centres de formation ou unité(s) d'enseignement :

- Définition et suivi du plan de développement de compétences de collaborateurs,
- Gestion du parcours d'intégration des collaborateurs,
- Traitement des situations conflictuelles,
- Pilotage de l'organisation logistique, administrative et humaine nécessaire à l'exercice et à la sécurité des activités de formation,
- Participation aux réponses aux appels d'offres issus des marchés publics et privés,
- Construction et animation d'un réseau de professionnels autour de la sécurité routière,
- Recrutement des nouveaux enseignants, coordinateurs, formateurs d'enseignants et formateurs aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières,
- Suivi administratif des formations conformément aux exigences des prescripteurs et de la réglementation en vigueur,
- Organisation, actualisation et classement de la documentation pédagogique et réglementaire,
- Contribution à la définition et mise en application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Etablissement, actualisation, transmission et classement de tous documents utiles.

4/ Classement :

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

5/ Degrés de progression :

- Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d). Un accroissement des compétences peut notamment découler de la coordination et/ou de l'animation d'actions de formation visant l'obtention du CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC), ou de l'animation de stages de récupération de points.

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Par obtention d'une des certifications suivantes :
 - . Titre à finalité professionnelle Formateur aux Métiers de l'Éducation et de la Sécurité Routières (*enregistré au RNCP sous le n° 35734*),
 - . BAFM,
 - . Titre Professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière,
 - . BEPECASER obtenu avant le 31 décembre 2016 ou l'un des titres et diplômes mentionnés au point III de l'article R. 212-3 du code de la route,
 - . Et de l'autorisation administrative d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . cadre - niveau III, sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- Transversale :

SECRÉTAIRE

1/ Dénomination de la qualification :

Secrétaire

2/ Objet de la qualification :

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

3/ Contenu de la qualification :

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

4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
 - . Bac professionnel assistance à la gestion des organisations et de leurs activités (à partir de la rentrée 2023), préparé sous statut scolaire,
 - . Bac professionnel *métiers de l'accueil*, préparé sous statut scolaire,
 - ~~. Bac professionnel accueil-relations clients et usagers, préparé sous statut scolaire,~~
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . secrétaire confirmé (fiche M.9.1)
 - . assistant de direction / chef de groupe administratif (fiche M.20.1)
- Transversale :
 - Voir Panorama

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

Secrétaire confirmé

2/ Objet de la qualification :

Le secrétaire confirmé réalise les opérations administratives et/ou commerciales spécifiques à une partie ou à l'ensemble des secteurs d'activité de l'entreprise.

3/ Contenu de la qualification :

- Accueil de la clientèle / des fournisseurs,
- Réalisation d'activités de secrétariat :
 - . tenue de planning / prise de rendez-vous,
 - . frappe de documents / de courriers / enregistrement de données,
 - . classement / archivage,
- Vente de prestations, de produits et accessoires,
- Facturation / encaissement,
- Gestion et suivi d'une partie ou de l'ensemble des dossiers spécifiques aux secteurs d'activité de l'entreprise : après-vente / vente / marketing...,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Enregistrement et traitement d'opérations comptables.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Établissement des déclarations sociales et fiscales / des fiches de paie,
- Appui aux collaborateurs du service / tutorat de jeunes en formation alternée.

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine du secrétariat ou de la comptabilité :
 - . Bac professionnel assistance à la gestion des organisations et de leurs activités (à partir de la rentrée 2023), préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
 - . Bac professionnel *métiers de l'accueil*, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
 - . ~~Bac professionnel accueil-relations-clients-et-usagers, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,~~
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . assistant de direction / chef de groupe administratif (fiche M.20.1)
- Transversale :
Voir Panorama

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)

Avenant n° 107 du 6 juin 2024

relatif aux congés exceptionnels pour événements personnels
(articles 2.09 et 4.07 de la convention collective)

NOR : ASET2450598M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

MOBILIANS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FTM CGT ;

FO métaux,

d'autre part,

Les organisations soussignées,

Vu les articles 2.09 et 4.07 de la convention collective nationale des services de l'automobile ;

Vu la précédente actualisation de la convention collective nationale réalisée par l'avenant n° 98 du 28 avril 2021 portant sur ces mêmes articles ;

Vu la délibération paritaire n° 4-23 du 9 février 2023 relative au programme 2023 des actions de solidarité et de prévention, et la validation du guide de bonnes pratiques de la branche en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap par le conseil d'administration de l'association IRP AUTO Solidarité-Prévention le 18 octobre 2023 ;

Vu la délibération paritaire n° 22-23 du 9 novembre 2023 relative à la publication du guide de bonnes pratiques de la branche en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de promouvoir, au-delà du seul respect des obligations légales et réglementaires, une société plus inclusive où chaque individu, indépendamment de sa condition, a la possibilité de s'épanouir pleinement dans le monde du travail (près de 10 000 salariés handicapés travaillent actuellement au sein de la branche, soit 2,1 % des salariés de la branche) ;

Considérant que la mise en œuvre d'une politique ambitieuse et proactive en faveur de l'inclusion et de l'emploi durable des personnes en situation de handicap au sein de l'ensemble des entreprises de la branche doit s'accompagner d'un soutien des salariés dans leur parcours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;

Considérant qu'il est important d'encourager les personnes à déclarer leur situation de handicap, tout en rappelant qu'il s'agit d'une démarche personnelle qui relève de son seul choix, conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | *Objet du présent avenant*

Au regard des enjeux susvisés, le présent avenant modifie, en ses articles 1.1 et 1.2 ci-après, deux articles de la convention collective nationale des services de l'automobile (CCNSA) relatifs aux congés exceptionnels pour événements personnels.

Article 1.1 | *Modification de l'article 2.09 de la CCNSA*

Les organisations soussignées modifient l'article 2.09 de la convention collective nationale des services de l'automobile dans les conditions ci-après mentionnées.

Il est ainsi ajouté un tiret supplémentaire à la liste définie comme suit :

« Article 2.09 | *Congés exceptionnels pour événements personnels*

Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou :
 - 7 jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
 - 7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - 7 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- journée défense et citoyenneté : la journée de participation ;
- démarche d'obtention, de renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et soins en rapport avec la RQTH, sur présentation préalable à l'employeur des justificatifs afférents : 1 jour ouvré (séable en deux demi-journées).

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces absences seront assimilées à des jours de travail effectif.

Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération.

En complément, le droit du salarié au congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, s'exerce dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 1.2 | Modification de l'article 4.07 de la CCNSA

Les organisations soussignées modifient l'article 4.07 de la convention collective nationale des services de l'automobile dans les conditions ci-après mentionnées.

Il est ainsi ajouté un tiret supplémentaire à la liste définie comme suit :

« Article 4.07 | Congés exceptionnels pour événements personnels

Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou :
 - 7 jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
 - 7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - 7 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- journée défense et citoyenneté : la journée de participation ;
- démarche d'obtention, de renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et soins en rapport avec la RQTH, sur présentation préalable à l'employeur des justificatifs afférents : 1 jour ouvré (séable en deux demi-journées).

Ces congés n'entraîneront aucune réduction d'appointements.

Pour la détermination du congé annuel, ces jours de congé exceptionnel sont assimilés à des jours de travail effectif.

En complément, le droit du salarié au congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente s'exerce dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 2 | Champ d'application du présent avenant et entreprises de moins de 50 salariés

Les organisations soussignées, soulignent l'intérêt de l'actualisation de la convention collective nationale au regard des nouveaux droits accordés aux salariés.

Elles conviennent que le présent avenant 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 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.

Article 4 | Formalités de dépôt et 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.

Article 5 | Date d'application de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Fait à Meudon, le 6 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 03-24 du 12 juin 2024
relatif au statut des cadres

NOR : ASET2450624M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux au travers de la signature du présent avenant modifient d'une part, la définition du statut cadre afin de tenir compte de l'avenant n° 10-22 révisant les systèmes de classification et de rémunération.

D'autre part, le présent avenant a pour objet d'actualiser et sécuriser les dispositions conventionnelles applicables aux cadres par la révision de certains articles devenus obsolètes.

Article 1^{er} | Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet de réviser les différents articles du chapitre XI intitulé « Dispositions spécifiques aux cadres » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, les règles relatives au statut cadre au sein de la branche professionnelle s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;

- le thème de négociation du présent avenant, à savoir « Dispositions relatives au statut cadre » ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | **Modification du chapitre XI « Dispositions spéciales pour les cadres »**

Le chapitre XI « Dispositions spéciales pour les cadres » est rédigé comme suit :

« Article 1^{er} | *Définition*

Article 1.1

De droit, les emplois rattachés à l'emploi repère de "Directeur(trice)/cadre fédéral" ont un statut cadre.

Article 1.2

De même, dès lors que les niveaux minimums décrits dans le tableau ci-dessous sont atteints dans les critères formation requise, complexité de l'emploi et autonomie pour les emplois rattachés aux emplois repère d'"Assistant(e) de gestion ou de direction", de "Personnel administratif ou financier" ou de "Coordonnateur(trice)/encadrement", alors ces emplois ont un statut cadre.

Emplois repères	Niveaux minima requis nécessaires dans les critères		
	Critère 1. Formation	Critère 2. Complexité	Critère 3. Autonomie
Assistant(e) de gestion ou de direction	4	4	3
Personnel administratif et financier	5	4	3
Coordonnateur(trice)/encadrement	4	4	4

Les niveaux de positionnements exigés ci-dessus sont cumulatifs.

Les partenaires sociaux réouvriront des négociations sur le périmètre du statut cadre.

Article 1.3

Les emplois visés aux articles 1.1 et 1.2 du présent chapitre ne constituent pas une liste limitative.

En l'absence de rattachement de l'emploi au statut cadre dans les conditions prévues aux articles 1.1 et 1.2, les dispositions du présent chapitre sont applicables dès lors que l'emploi considéré entre dans la définition posée ci-après, dans l'esprit de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Ainsi, sont assimilés cadres, les salariés occupant un poste de travail qui répondent à l'un au moins des trois critères suivants :

- a) Avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des cadres de l'entreprise (ou à défaut de cadre dans l'entreprise, équivalente à celle des cadres de la profession) et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ;
- b) Exercer par délégation de l'employeur un commandement sur d'autres salariés ;
- c) Exercer des fonctions impliquant initiative, responsabilité, et pouvant être considérés comme ayant délégation de l'autorité du chef d'entreprise ou de la cheffe d'entreprise. Cette disposition renvoie au représentant légal de l'association ou de l'organisme de droit privé sans but lucratif employant des salariés et relevant de la présente convention collective.

Les emplois assimilés de médecin et de psychologue ont le statut cadre au titre du critère suivant : "avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des cadres de l'entreprise (ou à défaut de cadre dans l'entreprise, équivalente à celle des cadres de la profession) et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises".

En tout état de cause, le rattachement par l'employeur de l'emploi au statut cadre s'effectue à partir de la fiche de poste comme mentionnée à l'article 2.1 du chapitre XII, établie par ce dernier et permettant de déterminer si l'emploi présente les caractéristiques nécessaires de rattachement audit statut.

Article 2 | Reconnaissance du statut de cadre

Le contrat de travail doit obligatoirement mentionner la qualité de cadre.

Article 3 | Période d'essai

La période d'essai est définie à l'article 4 du chapitre III de la présente convention collective. Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à tout moment à condition de respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi.

À la fin de la période d'essai, s'il n'y a pas de dénonciation, le contrat de travail prend son plein effet.

Article 4 | Rupture du contrat de travail

Que la résiliation du contrat de travail soit le fait de l'une ou de l'autre des parties, la durée du délai-congé (préavis) est fixée, après la période d'essai, à trois mois, sous réserve des dispositions spécifiques au droit local applicables dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Dans le cas d'inobservation du préavis, par l'une ou l'autre des parties, sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements dont le cadre aurait bénéficié s'il avait travaillé jusqu'à expiration du délai-congé.

Quand le préavis est observé, qu'il soit consécutif à un licenciement ou à une démission, le cadre est autorisé à s'absenter deux heures par jour de travail ou une journée entière par semaine de travail pour la recherche d'un emploi, à prendre en accord avec l'employeur.

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ces heures sont rémunérées.

Article 5 | Indemnités de licenciement

Le cadre licencié, alors qu'il compte plus d'un an de présence au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement. Cette indemnité de licenciement est calculée sur la base d'un demi-mois de salaire par année d'ancienneté (et au prorata pour l'année commencée) depuis l'entrée dans l'entreprise.

Le salaire de base servant au calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des douze derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le salaire moyen des trois derniers mois. Toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui a été versée pendant cette période est prise en compte *pro rata temporis*.

Ladite indemnité ne peut dépasser une somme égale à neuf mois de salaire et ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Toutefois, l'application des dispositions du présent article ne peut avoir pour effet de verser, du fait du licenciement, des indemnités dont le montant serait supérieur au total des rémunérations, y compris le montant des indemnités de départ en retraite, que percevrait l'intéressé s'il conservait ses fonctions jusqu'à l'âge légal de la retraite.

Article 6 | Régime de retraite et de prévoyance

À compter du premier jour dans l'exercice de fonction en qualité de cadre, les cadres et assimilés sont obligatoirement inscrits :

- à un régime de retraite complémentaire, dépendant de l'Agirc-Arrco ;
- à un régime de prévoyance, dont le taux de cotisation est au minimum de 1,5 % sur le salaire limité au plafond de la sécurité sociale à la charge exclusive de l'employeur, conformément aux dispositions légales et à celles relatives à la prévoyance visées au chapitre XIII de la présente convention collective.

Article 7 | Conventions de forfait en jours sur l'année

Le personnel d'encadrement tel que défini à l'article 1^{er} du chapitre XI de la convention collective est normalement assujéti aux règles relatives à la durée du travail définies par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Néanmoins, un forfait annuel en jours pourra être proposé par l'employeur selon les dispositions spécifiques énumérées ci-dessous aux cadres expressément définis ci-après.

Article 7.1 | Mise en œuvre

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un forfait annuel en jours, pour les salariés expressément définis ci-après à l'article 7.2 qui l'acceptent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs.

Lorsque, dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut proposer aux salariés définis ci-après la mise en œuvre d'un forfait annuel en jours selon les dispositions ci-dessous énoncées.

Dans les entreprises non dotées de représentants du personnel en capacité de conclure des accords collectifs, l'employeur pourra proposer aux salariés définis ci-après à l'article 7.2 l'application d'un forfait annuel en jours selon les modalités et conditions suivantes énoncées ci-après.

La mise en place du forfait annuel en jour requiert l'accord écrit du salarié par la signature d'une convention individuelle de forfait jour. Celle-ci peut être incluse au contrat de travail du salarié, en complément des mentions obligatoires prévues à l'article 3 chapitre III de la présente convention collective.

Le refus du salarié n'est pas constitutif d'une faute.

La convention individuelle stipule :

- l'appartenance à la catégorie définie dans le présent chapitre ;
- le nombre de jours à travailler au cours de la période de référence ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- les modalités de dépassement du forfait annuel et la majoration correspondante ;
- les modalités de contrôle de la charge de travail ;
- le cas échéant, les éventuelles périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ou les conditions dans lesquelles ces périodes peuvent être fixées par l'employeur ;

- les dispositions conventionnelles relatives aux cadres et au forfait jour applicables dans l'entreprise.

Article 7.2 | Bénéficiaires

L'employeur peut proposer une convention de forfait en jour sur l'année aux salariés cadres tels que définis à l'article 1^{er} du chapitre XI de la convention collective. Les cadres visés sont ceux qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'entreprise, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Article 7.3 | Nombre de jours travaillés

La convention individuelle de forfait détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait annuel en jours est défini.

Le nombre de jours à travailler est fixé à 210 jours ouvrés par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs définie au sein de la convention individuelle (période de référence). Ce nombre de jours est établi sur la base d'un droit intégral à congés payés légaux et conventionnels.

Le décompte du temps de travail se fera en journée complète ou en demi-journée.

Est considéré comme demi-journée la période de travail réalisée avant ou après 13h00.

Les salariés assujettis à un forfait annuel en jours, peuvent bénéficier avec l'accord de leur employeur d'un forfait jours réduit inférieur à 210 jours. Dans ce cas, la convention individuelle de forfait doit spécifier le nombre de jours que le salarié doit travailler sur la période de référence.

Le cas échéant, la rémunération des salariés au forfait en jours réduit sera proportionnelle au nombre de jours travaillés.

Article 7.4 | Repos complémentaires

Afin de permettre le respect du forfait annuel en jours convenu, les salariés concernés bénéficieront de jours de repos s'ajoutant aux congés payés, aux congés conventionnelles supplémentaires et aux jours fériés chômés.

Le nombre de jours de repos variera selon les années, en fonction du nombre de jours de l'année considérée, des repos hebdomadaires et du positionnement des jours fériés, de telle sorte que le forfait annuel soit respecté (210 jours par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs).

Les jours de repos complémentaires liés à cet aménagement du temps de travail des cadres doivent être pris par journée ou demi-journée, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, compte tenu des impératifs de fonctionnement spécifiques à l'entreprise.

Les jours de repos complémentaires devront être pris de manière régulière au cours de la période de référence d'exécution du forfait.

Les jours de repos complémentaires non pris en fin de période de référence sont perdus.

Article 7.5 | Entrée et sortie en cours de période de référence

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours de période de référence, il sera défini individuellement le nombre de jours à travailler sur la période de référence entamée, en tenant compte du nombre de jours ouvrés, de jours fériés chômés, du nombre éventuel de jours de congés payés (légaux et conventionnels) pouvant être

pris sur la période et d'un nombre de jours de repos supplémentaires calculé au prorata du nombre de mois de présence sur la période de référence.

Exemple : si la période de référence est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre, il convient d'opérer le calcul suivant le nombre de jours calendaires (de la date d'embauche au 31 décembre de l'année N) – le nombre de jours de repos hebdomadaire (de la date d'embauche au 31 décembre de l'année N) – le nombre de jours fériés chômés au réel – le nombre de jours de congés payés légaux et conventionnels pouvant être pris au cours de la période – le prorata des jours de repos supplémentaires + la journée de solidarité (si elle n'a pas encore été effectuée dans l'entreprise).

Article 7.6 | *Gestion des absences*

En cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif tel que défini par le code du travail ou la présente convention collective, égale ou supérieure à une demi-journée, la rémunération mensuelle sera réduite au prorata de la durée de l'absence.

Chaque journée d'absence sera valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours payés du forfait jour. La rémunération annuelle s'entend de la rémunération de base (art. 1.1 du chapitre V), de l'expérience professionnelle (art. 1.2 du chapitre V), de la prime définie à l'article 7.9 du présent chapitre et de tout autre élément de rémunération accordé en contrepartie ou à l'occasion de la prestation de travail.

Elle est déterminée par le calcul suivant : (rémunération annuelle divisée par le nombre de jour inscrits au forfait) multiplié par le nombre de jour d'absence. En cas de demi-journée, le résultat sera divisé par deux.

Exemple : pour une absence de 2 jours non indemnisés, la retenue devra être de : $(40\,000\text{ €}/210\text{ jours}) \times 2 = 190\text{ €} \times 2 = 380\text{ €}$.

Article 7.7 | *Dépassement du plafond*

Le plafond tel que fixé dans la convention individuelle de forfait, pourra de manière exceptionnelle être dépassé. Conformément aux dispositions légales, le salarié qui le souhaite peut, avec l'autorisation expresse de son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. La renonciation aux jours de repos supplémentaires et le dépassement du plafond repose sur l'accord écrit de l'employeur et du salarié.

Cette possibilité doit être établie par écrit dans la convention individuelle qui précise dans tel cas, le nombre de jours travaillés dans l'année, qui ne peut excéder un nombre maximal de 218. La convention individuelle doit mentionner le taux de la majoration qui ne peut être inférieure à 15 %, applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires au-delà de 210 jours.

Article 7.8 | *Durée maximale du travail*

Les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives), au repos hebdomadaire (24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien, en principe le dimanche suivi ou précédé d'un repos quotidien), et à 6 jours de travail maximum par semaine, leur sont applicables.

En revanche, les salariés concernés par une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

- aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires de travail ;
- aux durées légales et conventionnelles quotidiennes maximales du travail ;
- aux durées légales et conventionnelles hebdomadaires maximales de travail.

Les salariés concernés par une convention de forfait en jours gèrent en autonomie l'organisation de leur temps de travail afin de respecter les dispositions visées ci-dessus. Par un suivi régulier, l'employeur s'assure que la charge de travail et l'amplitude journalière permettent aux salariés de respecter notamment les durées maximales de travail et les durées minimales de repos.

7.8.1. Travail le dimanche et les jours fériés chômés

Lorsque les nécessités de service obligent un salarié en forfait jour à travailler un jour férié ou un dimanche, il bénéficie en contrepartie de ce temps travaillé d'un repos compensateur de remplacement, d'une durée équivalente, majorée de 50 %. Ce temps de repos doit être pris dans les trois mois suivants.

À partir du 4^e mois, à défaut de pouvoir prendre ce repos compensateur en raison notamment des nécessités de service ou d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %, applicable à la rémunération de cette journée ou demi-journée travaillée.

Article 7.9 | Rémunération

La rémunération forfaitaire, versée mensuellement au salarié au regard de la grille conventionnelle de classification, est indépendante du nombre de jours ou demi-journées de travail effectif accompli durant la période de paie et du nombre d'heures de travail effectif accompli au cours d'une journée.

Les partenaires sociaux rappellent que la rémunération d'un salarié en forfait jour doit être en rapport avec les sujétions que son travail implique. La rémunération doit notamment tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction, de sa charge de travail et des impératifs d'amplitude horaire correspondant et dépassant la durée légale. Afin de tenir compte de la sujétion particulière liée au forfait en jours, les cadres ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficieront d'une prime de forfait. Cette prime de forfait jours ne peut être inférieure à 1 200 € bruts annuels. Elle est versée mensuellement par douzième.

Les partenaires sociaux s'engagent à réouvrir des négociations chaque année sur le montant minimum de la prime.

En cas de forfait jour réduit, inférieur à 210 jours la prime de forfait sera calculée au prorata.

Article 7.10 | Suivi des jours travaillés

Un planning mensuel prévisionnel et un bilan annuel de contrôle des journées travaillées, des jours de repos et jours de congés sera tenu par l'employeur.

À cet effet, les cadres concernés doivent remettre, une fois par mois à l'employeur, qui le valide, un document récapitulant le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours de repos pris et restant à prendre. Ce document peut prendre différentes formes (papier, numérique...).

À la fin de chaque semaine de travail, les salariés au forfait en jours devront informer leur supérieur hiérarchique de l'horaire de début et de fin de chaque journée et/ou demi-journée de travail.

L'amplitude maximale journalière des salariés en convention de forfait est de 13 heures.

Dès lors, le nombre de jours travaillés fait l'objet de la tenue d'une comptabilité faisant apparaître le nombre et les dates des journées ou demi-journées travaillées ainsi que les dates et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, congés payés ou repos complémentaire).

À la fin de chaque période de référence, la direction établira un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées.

Il est entendu que ce suivi a pour but de contrôler la charge de travail en vue de concourir à préserver le droit au repos et à la santé des salariés en apportant tous les correctifs nécessaires.

S'il est constaté une charge de travail anormale, l'employeur devra organiser un entretien avec le salarié dans les plus brefs délais. Il sera tenu compte de celui-ci afin d'ajuster, le cas échéant, l'organisation du travail et la charge de travail. Les mesures correctives prises devront faire l'objet d'un document écrit.

En outre, les représentants du personnel devront être consultés chaque année sur le recours aux conventions de forfait, les modalités de suivi de la charge de travail et les moyens d'en assurer une meilleure régulation.

Article 7.11 | *Entretien périodique*

Un entretien trimestriel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Par ailleurs, chaque salarié aura la possibilité par tout moyen et à tout moment en cours d'année de solliciter un entretien avec son employeur, afin de faire part de toute difficulté.

Le cas échéant, à l'issue de cet entretien, un compte-rendu sera établi, lequel fera état des échanges intervenus et des éventuelles mesures pertinentes à mettre en œuvre par l'employeur afin de rétablir dans les plus brefs délais des conditions de travail satisfaisantes.

Une action formation sur la gestion de la charge de travail pourra être mise en place à la demande de l'employeur ou du salarié.

Article 7.12 | *Exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel*

Dans la continuité des dispositions précédentes relatives au suivi de la charge de travail, les salariés bénéficiant du statut cadre au forfait jour et titulaire d'un mandat syndical ou de représentation du personnel, doivent pouvoir trouver les conditions d'exercice permettant d'assurer un équilibre entre leur vie personnelle, l'activité professionnelle et l'exercice d'activités électives et/ou syndicales.

Le décompte des heures de délégation se fait par demi-journée égale à 3,5 heures.

Lors de l'entretien individuel visé à l'article 7.11 du présent chapitre, les conditions d'exercice du mandat au regard de l'activité professionnelle sont abordées, notamment en ce qui concerne la prise de temps de délégation.

Article 8 | *Modalités du droit à la déconnexion*

L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) mis à disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, doit respecter leur vie personnelle. L'employeur porte une attention particulière à ce que l'utilisation des NTIC ne crée pas des risques professionnels liés à la surcharge du travail.

À cet égard, ils bénéficient d'un droit à déconnexion en dehors du temps de travail, pendant les jours de repos hebdomadaires et les congés, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail.

Ce droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ou désactiver les outils de communication mis à leur disposition comme le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle en dehors des jours habituels de travail.

Les salariés ne peuvent pas être sanctionnés pour ne pas avoir répondu à une sollicitation, en dehors du temps de travail, lors des jours de repos hebdomadaires ou pendant toute période de suspension du contrat de travail (hors exigence liée à la restitution temporaire du matériel afin d'assurer la continuité de l'activité).

Article 9 | Égalité professionnelle femme-homme

Les partenaires sociaux réaffirment le principe selon lequel les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière notamment en ce qui concerne la promotion professionnelle et l'accès aux responsabilités.

Il est rappelé que pour un même travail ou un travail de valeur égal, une égalité de rémunération entre tous les salariés doit être assurée.

L'accès au statut cadre doit reposer sur les compétences et aptitudes professionnelles abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe du salarié.

De même, les partenaires sociaux rappellent la nécessité d'assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. À qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes bénéficient de la même pesée, de la même reconnaissance de l'acquisition de compétences, des mêmes possibilités d'évolution professionnelle et du même statut pour la même fonction. »

Article 4 | Révision

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

Article 5 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du travail, de la santé et des solidarités.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension.

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

La prime de 1 200 euros bruts annuels entrera également en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension, mais devra être proratisée en fonction des mois restants à réaliser en fonction du forfait mis en place et de la période de référence du forfait annuel en jours.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 12 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 19 juin 2024
relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2024

NOR : ASET2450600M

IDCC : 1672

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FBA CFTD ;

CFE-CGC assurance,

d'autre part,

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 33 a de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2024, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.

Article 2 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce principe est défini à l'article 7.1 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé au 1^{er} de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7.2.2 « Au niveau de l'entreprise » :

- le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière ;
- la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés...) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

Article 3 | Dispositions relatives aux départements et régions d'outre-mer (DROM) et collectivités d'outre-mer (COM)

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1^{er} de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DROM-COM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Article 4 | Revalorisation du Smic

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle (RMA) serait inférieur au Smic, les partenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 19 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2024

(En euros.)

Classes	Montants
1	21 900
2	23 290
3	24 820
4	29 430
5	34 790
6	44 490
7	60 450

Protocole d'accord du 19 juin 2024
relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2024

NOR : ASET2450602M

IDCC : 1679

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FBA CFTD ;

CFE-CGC assurance,

d'autre part,

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992,

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2024, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

Article 2 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce principe est défini à l'article 7.1 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7.2.2 « Au niveau de l'entreprise » :

- le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière ;
- la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés...) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

Article 3 | Dispositions relatives aux départements et régions d'outre-mer (DROM) et collectivités d'outre-mer (COM)

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 juillet 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DROM-COM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Article 4 | Revalorisation du Smic

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle

(RMA) serait inférieur au Smic, les partenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 19 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2024

(En euros.)

Classes	Montants
5	34 860
6	44 490
7	62 060

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN AUTOMOBILE**

Avenant n° 90 du 5 juin 2024

à l'accord du 22 mars 2004
relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

NOR : ASET2450644M

IDCC : 1951

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

FFEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FNSECP CGT ;

CFE-CGC assurance ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche professionnelle de l'expertise automobile a mis en place, en 2004, un régime de prévoyance complémentaire obligatoire dans la branche.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de modifier la définition de l'indice de revalorisation des prestations dudit régime de prévoyance complémentaire, prévu à l'article 8.1 de l'accord du 22 mars 2004.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et entreprises d'expertise en automobiles (IDCC 1951).

Article 2 | Modification de l'article 8.1 de l'accord du 22 mars 2004.

L'article 8.1, relatif à la revalorisation des prestations, est complété comme suit (texte surligné) :

« Les prestations garanties sont revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année selon le même pourcentage d'augmentation que celui du plafond de la sécurité sociale.

Les prestations en cours de paiement, dont le fait générateur est survenu antérieurement à la date du 1^{er} janvier, sont revalorisées au premier versement des prestations du 1^{er} trimestre.

La revalorisation pourra toutefois être limitée, par les organismes assureurs, si les résultats techniques et financiers des exercices comptables précédents ne permettent pas d'absorber cette charge. »

Cette modification s'applique aux sinistres survenus à compter du 1^{er} janvier 2025.

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.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministère du travail, de la santé et des solidarités.

Il sera établi autant copies (numériques) qu'il y a de parties signataires pour qu'il en soit remis un exemplaire à chacune d'entre elles.

Fait à Paris, le 5 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant rectificatif n° 1 du 23 mai 2024

à l'avenant du 3 novembre 2022
relatif à la mise à jour de la convention collective

NOR : ASET2450634M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche réunis en CMPPNI en date du 15 mai 2024 ont décidé, après discussions et négociations, de compléter et modifier, par la signature du présent avenant rectificatif, les dispositions de l'avenant du 3 novembre 2022 conclu dans le cadre de l'accord collectif portant mise à jour de la CCN des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 29 septembre 2020 étendu, et relatives au repos hebdomadaire dans la branche.

L'objectif du présent avenant rectificatif est de mettre en conformité, les stipulations de l'avenant du 3 novembre 2022, avec la réglementation interne et européenne en matière de repos hebdomadaire, conformément aux observations contenues dans l'arrêté ministériel du 2 février 2024 portant extension de l'avenant susvisé.

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

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

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

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

« Après les onze heures consécutives de repos quotidien prévues par le code du travail, les salariés bénéficient d'un jour de repos hebdomadaire d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives, soit trente-cinq heures au total selon l'article L. 3132-2 du code du travail. Dans la branche, s'ajoute à ce repos hebdomadaire minimal, une demi-journée de repos consécutive.

Par exception, le salarié et l'employeur peuvent convenir, par écrit, de déroger au caractère consécutif de cette demi-journée. »

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

Ce repos, pris par roulement en vertu des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail déterminant les activités bénéficiant d'une dérogation permanente de droit au repos dominical (magasins de fleurs naturelles et autres établissements concernés de la branche), ouvre droit à une contrepartie sous forme de 2 jours de repos consécutifs comportant un dimanche, accordés, selon les modalités ci-dessous :

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

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

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

En prolongement, les partenaires sociaux sont convenus, que les salariés ne travaillant pas le dimanche et n'ayant qu'un jour et demi de repos hebdomadaire consécutifs, calculés selon les conditions fixées à l'alinéa 1 du présent article, se verront garantir au minimum 11 week-ends par an (samedi-dimanche ou dimanche-lundi).

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

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

Article 4 | *Dispositions finales*

Le présent avenant rectificatif est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet au lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. À sa date d'entrée en vigueur, il annulera et remplacera les dispositions de l'avenant du 3 novembre 2022 étendu par arrêté ministériel du 2 février 2024.

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

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

Fait à Paris, le 23 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 29 mai 2024

à l'accord du 13 mai 2016
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2450635M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

FCDS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale (CCN) des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers ont mis en place un régime collectif de prévoyance au profit des salariés cadres et non-cadres des entreprises de la branche.

Ce régime, mis en place par l'accord du 13 mai 2016, a par la suite fait l'objet d'un avenant n° 1 du 1^{er} octobre 2018 et d'un avenant n° 2 du 13 juin 2022.

Consécutivement à la fusion des régimes Agirc-Arrco l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres a repris la définition des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 dans ses articles 2.1 et 2.2.

Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité mettre à jour l'accord prévoyance au regard de ces nouvelles dispositions.

Les dispositions de l'accord du 13 mai 2016 modifiées et remplacées par les avenants n° 1 du 1^{er} octobre 2018 et n° 2 du 13 juin 2022 sont alors modifiées comme suit :

Article 1^{er} | Salariés bénéficiaires

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, les dispositions contenues dans l'article 2.1 « Salariés bénéficiaires » de l'accord du 13 mai 2016 sont modifiées et remplacées comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des entreprises y inclus les apprentis relevant de la convention collective nationale précitée selon les catégories de personnel ci-dessous définies :

- cadres (personnel relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel prévoyance du 17 novembre 2017) ;
- non-cadres (personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national Interprofessionnel prévoyance du 17 novembre 2017).

Est bénéficiaire du présent accord l'ensemble du personnel titulaire d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature, lié par un contrat de travail non suspendu. »

Article 2 | Non-adhésion du salarié

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, les dispositions contenues dans l'article 2.2 « Non-adhésion du salarié » de l'accord du 13 mai 2016 sont modifiées et remplacées comme suit :

« Aucune dispense d'affiliation n'est prévue, ainsi le salarié sera dans l'obligation d'adhérer au régime et ce quelle que soit sa situation, sous réserve des dispositions de l'article 11 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989. »

Article 3 | Entrée en vigueur

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant, sauf si lesdits accords assurent des garanties au moins équivalentes.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par l'article 1.2 de l'accord du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, vente et services des animaux familiers et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs. Elle peut émaner de tout ou partie des signataires ou parties ayant adhéré à l'accord.

Il prendra effet le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

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

En raison de la nature des stipulations qu'il contient qui présentent un intérêt général de santé et de solidarité, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 29 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3297 | Convention collective nationale

IDCC : 2060 | **CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS**
(Chaînes)

Avenant n° 22 du 11 avril 2024
relatif aux salaires

NOR : ASET2450636M

IDCC : 2060

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

GHR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le contexte économique du secteur des cafétérias persiste à être plutôt défavorable aux entreprises et à leurs salariés, en raison notamment du contexte inflationniste, des répercussions financières et économiques de la crise Covid qui se font encore ressentir aujourd'hui et des récents blocages d'autoroutes dans le cadre de manifestations agricoles.

Pour autant, malgré les incertitudes qui planent sur le secteur, les partenaires sociaux ont souhaité améliorer le pouvoir d'achat des salariés tout en inscrivant dans l'agenda social de la branche une clause de revoyure à court terme pour aborder plus largement la question des rémunérations.

C'est ainsi qu'à l'issue de plusieurs séances de négociations, les organisations syndicales de salariés et le GHR sont parvenus à un accord fixant les nouveaux minima applicables aux salariés de la branche, en prenant en compte les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, d'une part, et de valorisation des compétences et de l'expérience des salariés d'autre part.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'appli-

cation de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés en date du 28 août 1998.

Les entreprises visées par le champ d'application sont les établissements de chaînes relevant du code NAF 56.10B dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 | *Minima conventionnels de branche*

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DROM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

Catégorie	Niveau		Taux horaire
Employé	Niveau I	Échelon 1	11,70 €
		Échelon 2	11,75 €
		Échelon 3	11,80 €
	Niveau II	Échelon 1	11,90 €
		Échelon 2	11,95 €
		Échelon 3	12,00 €
	Niveau III	Échelon 1	12,20 €
		Échelon 2	12,40 €
		Échelon 3	12,80 €
Agent de maîtrise	Niveau IV	Échelon 1	13,00 €
		Échelon 2	13,30 €
		Échelon 3	14,10 €

Il est convenu que la rémunération annuelle brute pour la catégorie cadre ne pourra être inférieure, pour un salarié travaillant à temps plein, au montant ci-dessous :

Catégorie	Niveau		Rémunération annuelle
Cadre	Niveau V	Échelon 1	34 000 €
		Échelon 2	46 368 €
		Échelon 3	47 500 €

Article 3 | *Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises.

En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'article 1^{er}, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Article 4 | *Égalité de traitement entre les salariés*

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Si tel n'est pas le cas, les entreprises mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5 | Clause de revoyure

Dans un contexte d'inflation qui demeure soutenue, les partenaires sociaux conviennent de se revoir au plus tard en décembre 2024 afin d'échanger sur la situation économique et sociale des entreprises et salariés de la branche et d'ouvrir, le cas échéant, des discussions sur la révision des minima de branche.

Article 6 | Durée, entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant au ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés.

Article 7 | Révision, modification et dénonciation

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

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles du code du travail.

Fait à Paris, le 11 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 13 juin 2024

relatif à l'établissement des listes de métiers
ou d'activités particulièrement exposés aux risques ergonomiques

NOR : ASET2450583M

IDCC : 2147

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

FP2E,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC ;

INTERCO CFDT,

d'autre part,

Étant exposé :

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, notamment son article 17 ;

Vu le décret n° 2023-759 du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) et au compte professionnel de prévention ;

Vu le décret n° 2023-760 du 10 août 2023 portant application de l'article 17 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 ;

Vu la convention collective nationale du 12 juillet 2000, notamment des articles 7.2 et 8.3, et ses avenants n° 7 « Classifications et filières » et n° 22 sur les salaires.

Préambule

Après de premières discussions lors de la réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des services d'eau et d'assainissement, les partenaires sociaux se sont rencontrés en vue d'examiner, en application de l'article L. 4163-2-1 du code du travail, la liste des métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du même code.

Les parties signataires rappellent d'une part, que ces risques professionnels, dits « ergonomiques », sont principalement les manutentions manuelles de charge mentionnées à l'article R. 4541-2 du code du travail, les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, les vibrations mécaniques, et le travail de nuit ou en équipes successives mentionnées à l'article R. 4441-1 du code du travail.

Elles rappellent d'autre part, que les listes de métiers et d'activités définies ont pour objet de permettre aux entreprises adhérentes de bénéficier, en priorité, des financements accordés par le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), rattaché à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP), en vue, notamment, de soutenir leurs démarches de prévention des effets de l'exposition à ces facteurs de risques et leurs actions de formation, d'aménagement du poste de travail et d'amélioration continue de l'activité en faveur des salariés qui y sont exposés.

Ceci étant rappelé, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

Article 1^{er} | Liste des métiers potentiellement exposés aux risques ergonomiques

Sur la base de la classification des métiers de l'avenant n° 7 à la convention collective nationale susvisée, la liste des métiers potentiellement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail est fixée comme suit :

(Voir page suivante.)

Métiers particulièrement exposés aux risques ergonomiques	Facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail				
	Manutentions manuelles de charges (art. R. 4541-2 du code du travail)	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 du code du travail)	Travail de nuit (1 h entre 24 h et 5 h) : 120 nuits/ an	Travail en équipes suc- cessives alternantes : 50 nuits/an
Agent réseaux	Exposé	Exposé	Exposé	Non exposé	Exposé
Technicien réseaux	Exposé	Exposé	Exposé	Non exposé	Exposé
Agent production	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé
Technicien production	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé
Agent support aux interventions (exemple magasinier)	Exposé	Exposé	Non exposé	Exposé	Non exposé
Agent de maintenance	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé
Technicien de maintenance	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé	Exposé

(Voir page suivante.)

Article 2 | Liste des activités particulièrement exposées aux risques ergonomiques sur site de production et d'activité

Sur la base de la classification des métiers de l'avenant n° 7 à la convention collective nationale susvisée, la liste des activités particulièrement exposées aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail est fixée comme suit :

(Voir page suivante.)

Activités particulièrement exposées aux risques ergonomiques	Facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail					
	Manutentions de charges (art. R. 4541-2 du code du travail)	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Vibrations mécaniques (art. R. 4441-1 du code du travail)	Travail de nuit (1 h entre 24 h et 5 h) : 120 nuits/ an	Travail en équipes suc- cessives alternantes : 50 nuits/an	
Agent réseaux	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	
Technicien réseaux	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	
Agent production	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	
Technicien production	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	
Agent support aux interventions (exemple magasinier)	Oui	Oui	Non	Oui	Non	
Agent de maintenance	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	
Technicien de maintenance	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	

(Voir page suivante.)

Article 3 | Suivi de l'accord

Il est créé une commission ayant pour objet le suivi du présent accord au titre des financements obtenus auprès du FIPU, celle-ci aura pour missions l'identification des actions mises en œuvre au sein de la branche, la définition des indicateurs de suivi et l'analyse de leurs évolutions.

La commission se réunit selon les besoins et au moins 1 fois par an, elle est composée de représentants désignés par les organisations syndicales et patronales signataires de l'accord, et est co-présidée par un représentant employeur et un représentant salarié.

Cette commission pourra recevoir, dans le cadre d'un commun accord avec les deux coprésidents, un appui technique des experts de la commission santé-sécurité de la FP2E. Elle rend compte du résultat du suivi, une fois par an à la CPPNI de la branche.

Article 4 | Extension et prise d'effet du présent accord

Le présent accord, conclu pour une durée de cinq ans, entrera en vigueur dès sa signature.

Après signature par les parties du présent accord, la FP2E en demandera son extension au ministre du travail, de la santé et des solidarités au plus tard dix jours après l'expiration du délai d'opposition ouvert aux organisations syndicales représentatives.

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail qui pose comme condition à l'extension, la justification à l'absence de clause relative aux entreprises de moins de 50 salariés, les parties signataires n'ont pas entendu prévoir de stipulation spécifique pour ces entreprises, considérant que le dispositif mis en place ne le justifie pas.

Fait à Paris, le 13 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 28 mai 2024

modifiant l'annexe 1 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise

NOR : ASET2450628M

IDCC : 2156

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

UCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FNEC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche des grands magasins et magasins populaires se sont réunis pour donner la faculté aux entreprises de rattacher certains salariés non-cadres aux régimes des garanties collectives de protection sociale complémentaire des cadres, dans le cadre du décret du 30 juillet 2021.

Article 1^{er} | Création d'un article relatif à la protection sociale complémentaire

L'annexe 1 relative aux garanties sociales des agents de maîtrise est complétée par les stipulations suivantes :

« Article 21 | Protection sociale complémentaire

Conformément au décret du 30 juillet 2021, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC, les entreprises de la branche qui le souhaitent disposent de la faculté d'intégrer certains de leurs salariés non-cadres au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration concerne les salariés non-cadres dont l'emploi d'agent de maîtrise est classé niveau 5, en application de l'accord du 31 mars 2008 relatif à la classification professionnelle, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC. »

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Date d'application et durée l'accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de son agrément par la commission paritaire rattachée à l'APEC, et au plus tard le 1^{er} janvier 2025 sous réserve de son agrément par la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Article 4 | Publicité et extension

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

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

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, l'UCV étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 28 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 204 du 18 juin 2024
relatif à la modification de la convention collective
(chapitre VIII « Formation professionnelle »)

NOR : ASET2450609M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En raison de leur volonté de poursuivre leur démarche de professionnalisation du secteur, notamment en favorisant la formation professionnelle en alternance dans la branche du sport, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions du chapitre VIII de la convention collective relatives au contrat de professionnalisation. Les dispositions suivantes ont ainsi pour objet de faciliter le recours à ce dispositif, en lien avec les certifications cœurs de métiers du secteur et pour des publics que la branche souhaite accompagner dans l'emploi.

Article 1^{er}

L'article 8.4.2 du chapitre VIII de la convention collective nationale du sport est modifié de la manière suivante :

« 8.4.2. Objectifs du contrat

Le contrat de professionnalisation permet :

- de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle ;
- de préparer l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;

- d’acquérir une qualification reconnue dans les classifications de la CCN du sport (cf. article 9.3)
- de préparer l’obtention d’un CQP (inscrit ou non au RNCP) de la branche ou interbranche. »

Article 2

L’article 8.4.4.1 du chapitre VIII de la convention collective nationale du sport est modifié de la manière suivante :

« 8.4.4.1. Durée du contrat CDD

L’acquisition d’une qualification par les jeunes, par les demandeurs d’emploi ou par les autres bénéficiaires visés par l’article L. 6325-1 du code du travail implique que la durée du contrat soit adaptée aux exigences des référentiels de diplômes. Aussi, la durée du contrat sera comprise entre 6 et 24 mois.

En outre, pour les personnes mentionnées à l’article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu’à 36 mois. »

Article 3

L’article 8.4.4.2 du chapitre VIII de la convention collective nationale du sport est modifié de la manière suivante :

« 8.4.4.2. Durée de la formation

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu pour un bénéficiaire mentionné à l’article L. 6325-1-1 du code du travail ou visant une formation diplômante (titre RNCP), la durée des actions de formation hors entreprise peut être comprise entre 15 % et 60 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Dans tous les autres cas, la durée de la formation hors entreprise sera comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures. »

Article 4

Le présent avenant s’applique à l’ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d’adaptation spécifique ou la mise en place d’un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il prend effet à la date de signature. Il fera l’objet d’un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d’une demande d’extension.

Fait à Arcueil, le 18 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3169 | Convention collective nationale

IDCC : 3213 | **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES
D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION
ET DES MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**

Accord de substitution du 10 juin 2024

à l'accord du 7 mai 2019
relatif à la fusion de convention collective

NOR : ASET2450629M

IDCC : 3213

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

UNTEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin notamment de dynamiser la négociation collective de branche par le renforcement de ses acteurs et de renforcer les capacités d'actions des branches, le Gouvernement a initié, depuis plusieurs années, un processus de restructuration de celles-ci.

C'est dans le cadre de cette évolution que par un accord en date du 7 mai 2019, les branches des géomètres (IDCC 2543) et celle des économistes de la construction (IDCC 3213) ont signé un accord de « fusion volontaire ».

Pour mémoire, l'accord de fusion volontaire était signé par l'UNGE et l'UNTEC du côté des organisations patronales et par le SYNATPAU-CFDT et par la CGT pour le compte des organisations syndicales. En conséquence, la FENIGS et la CSNGT n'étaient pas signataires de l'accord d'origine pour les organisations patronales et la CFTC, la CFE-CGC et FO pour les organisations salariales.

Les organisations syndicales de salariés CFTC, FO et CFE-CGC ont refusé de signer cet accord de fusion pour au moins deux raisons :

- l'écart entre la grille des minima conventionnels de la convention collective des métiers du géomètre avec celle des métiers des économistes de la construction préexistant au moment de la signature de l'accord de fusion supposait un effort mieux disant irréaliste au regard de la politique salariale imposée par le patronat de la branche des métiers des géomètres ;

- la rédaction de l'article 17 de l'accord de fusion qui proposait comme issue en cas d'échec la mise en œuvre de la convention collective des métiers du géomètre moins-disant pour l'ensemble des salariés des entreprises des métiers de l'économie de la construction.

La volonté des signataires de l'accord de fusion s'expliquait par le fait que ces deux branches « regroupent un certain nombre d'activités et de métiers qui ont pour points communs de fournir des prestations d'ingénierie en immobilier, aménagement et construction, rendant ainsi pertinentes la détermination des conditions de travail et garanties communes aux travailleurs de ces branches, mais aussi la création de passerelles entre les différents métiers pour les salariés ».

Au terme de cet accord, les partenaires sociaux signataires ambitionnaient de créer la convention collective de la filière ingénierie de l'immobilier, l'aménagement et la construction (FIAC).

Dès la conclusion de cet accord, les signataires avaient conscience de la difficulté du projet et précisait que l'objectif n'excluait pas « la possibilité de définir au sein de cette convention collective des annexes ou dispositions catégorielles » afin de tenir compte des particularités de chacune des conventions collectives visées par ce rapprochement.

Or, au fil des négociations, il s'est révélé que la fusion entre les deux branches ne pouvait avoir lieu et ceci au regard de nombreuses difficultés.

En effet, alors même que des négociations ont été menées dans différents domaines (notamment en matière de contrat de chantier, égalité femmes-hommes, travailleurs handicapés, règlement Intérieur pour la gestion des fonds du paritarisme de la branche), les projets de textes présentés en CMP notamment par la fédération nationale bâtiment matériaux travaux publics CFTC ont donné lieu à un rejet du collège patronal.

Ainsi, en dehors des négociations des minima salariaux, point de passage récurrent indispensable, l'absence de volonté de la part du collège patronal a rendu impossible la négociation de toutes stipulations communes. Cette situation aboutit inéluctablement à une forme de blocage qui n'est profitable ni aux partenaires sociaux, ni aux entreprises et salariés du champ conventionnel regroupé, ni aux pouvoirs publics.

Dès lors et compte tenu de l'absence de mise en œuvre définitive de la fusion, l'intégralité des organisations patronales signataires ont dénoncé cet accord de « fusion volontaire » par courrier en date du 15 janvier 2024.

Pour mémoire, cette dénonciation a emporté de fait également dénonciation des avenants à cet accord de fusion, qui recouvrent le même champ dans son ensemble et qui conformément aux dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail s'étaient incorporés à l'accord en se substituant de plein droit aux dispositions qu'ils modifiaient.

Pour mémoire, la dénonciation de l'accord de fusion n'a aucun effet sur les conventions collectives d'origine, celle des géomètres et celle des économistes de la construction, ni sur les accords conclus dans leur champ respectif, lesquels demeurent applicables.

Cependant, et dans la mesure où l'article 17 de l'accord prévoit qu'« à défaut d'accord conclu dans le délai de cinq ans, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement, à savoir celles des cabinets ou entreprises des géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers (IDCC 2543) s'appliquent », les présents signataires se sont rapprochés afin de conclure le présent accord collectif de substitution et ceci avant la date d'application effective de cette stipulation conventionnelle.

En effet, la conclusion du présent accord collectif, avant cette date anniversaire des 5 ans vise à :

- permettre au dialogue social, dans le champ initial de la convention collective des économistes de la construction, de retrouver une vitalité et un dynamisme pour faire vivre un cadre conventionnel actualisé et adapté ;
- sécuriser le champ conventionnel et les garanties sociales en découlant applicables.

En conséquence, le présent accord de substitution vise à organiser les modalités selon lesquelles les signataires :

- tirent les conséquences de la fin du processus de fusion prévu par l'accord dénoncé ;
- organisent l'application de la convention collective pour les salariés relevant initialement du champ d'application de la convention collective des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs vérificateurs (IDCC 3213), à compter du dépôt du présent accord ;
- ouvrent des perspectives de rapprochement avec d'autres branches.

Ce présent accord a été modifié à la suite du droit d'opposition effectué par l'organisation syndicale majoritaire la fédération nationale bâtiment matériaux travaux publics CFTC pour tenir compte de celui-ci.

Le présent accord, qui a la nature juridique d'un accord de substitution à l'accord de fusion dans le champ qu'il vise doit, pour sa validité, être négocié et conclu par les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ substitué, sans préjudice de la possibilité qui leur est laissée de prévoir des dispositions limitées à un champ professionnel réduit.

Les organisations patronales dont l'objet statutaire ne couvre pas celui de la branche des économistes de la construction ont ainsi été invitées à la négociation. Les signataires considèrent que le rapprochement de la branche des économistes de la construction avec une autre branche devra faire l'objet d'un accord paritaire. Ils constatent dès maintenant qu'un rapprochement avec la branche des cabinets d'architecture ne peut être envisagé et ne le sera pas.

L'engagement de rapprochement ou d'adhésion des signataires à une autre branche par un accord paritaire dans laquelle le poids électoral des organisations syndicales en matière de représentativité permet de conserver les équilibres existants dans le périmètre FIIAC en terme de capacité de signature et d'opposition ou la conclusion d'un accord de fusion de champ dans un périmètre remplissant les mêmes caractéristiques constitue une condition essentielle du présent accord, sans laquelle le consentement de l'ensemble des signataires n'aurait pas été acquis.

Il en résulte que l'ensemble du présent accord deviendrait caduc en cas d'adhésion de l'organisation patronale signataire à une branche au sein de laquelle ces équilibres ne seraient pas maintenus, ou de conclusion d'un accord de fusion de champ dans le périmètre duquel ces équilibres ne seraient pas maintenus.

Ils considèrent enfin la nécessité d'une clarification des dispositions applicables en matière de mesure de la représentativité.

Article 1^{er}

Au regard de la dénonciation de l'accord de fusion susvisé, il est décidé de confirmer l'application de l'ensemble de la convention collective des entreprises d'économistes de la construction et de métteurs-vérificateurs initialement signé le 16 décembre 2015 et étendue par arrêté du 4 mars 2019 (IDCC 3213) en vigueur à la date de la signature et des accords de branche afférentes.

En outre, les accords signés au sein de la branche FIIAC, en ce qu'ils sont applicables aux entreprises d'économistes de la construction et de métteurs-vérificateurs demeurent également applicables. Il s'agit notamment de :

- avenant du 18 décembre 2019 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé (sous réserve d'une décision de justice qui pourrait intervenir) ;
- accord du 22 janvier 2020 relatif aux salaires minima conventionnels ;
- accord du 22 janvier 2020 relatif aux salaires minimums conventionnels 2020 ;

- accord du 20 janvier 2021 relatif aux salaires minima conventionnels ;
- accord du 4 mars 2022 relatifs aux salaires minimums conventionnel 2022 ;
- accord EDEC du 21 septembre 2022 ;
- accord du 8 février 2023 relatifs aux salaires minimums conventionnel 2024 ;
- accord du 10 janvier 2024 relatifs aux salaires minimums conventionnel 2024.

Le présent accord de substitution s'applique en métropole et dans les départements d'outre-mer.

Pour mémoire, le champ d'application de la convention collective vise l'ensemble des entreprises ayant comme activité principale des missions d'étude de l'économie de la construction dont :

- l'assistance à maîtrise d'ouvrage relative à des projets de construction ;
- les études, métrés, vérifications tous corps d'état relatifs à des projets de construction ;
- la maîtrise des coûts des projets de construction :
 - assistance à la mise au point de projet de construction ;
 - description technique des ouvrages ;
 - établissement et contrôle des estimations prévisionnelles analyse des offres des entreprises ;
 - suivi administratif et financiers des marchés arrêté des comptes de chantiers ;

(Les activités telles que définies ci-avant peuvent inclure la maîtrise d'œuvre de ces opérations.) ;

- l'ordonnancement, la planification et la coordination des chantiers ;
- le management de la cellule de synthèse ;
- le management de projet et le management du BIM ;
- l'expertise construction ;
- les diagnostics construction ;
- l'assistance à l'entreprise.

Les textes conventionnels concernés figurent en annexe au présent accord.

Par ailleurs, les dispositions de l'accord du 6 décembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) sont applicables dès lors qu'elles ne sont pas contraires aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

Article 2

Compte tenu de la poursuite de l'application de dispositions négociées dans le champ FIAC, les signataires conviennent de clarifier l'application des règles de représentativité.

Indépendamment de la possibilité organisée par le présent accord de restaurer la mise en place d'instances paritaires dans le champ de la convention collective des économistes de la construction (IDCC 3213), des négociations ont été menées au niveau du champ FIAC et ont abouti à la négociation d'accords qui demeurent applicables.

Les accords conclus dans une branche conventionnelle qui n'existe plus deviennent nécessairement caducs.

En conséquence, les signataires souhaitent que la mesure de représentativité des organisations syndicales demeure effectuée dans le champ FIAC visé par l'arrêté du 6 octobre 2021 et ceci pour la durée du cycle de 4 ans à venir, et tant qu'un nouvel arrêté de mesure de la représentativité dans la branche d'accueil n'aura pas été publié.

Article 3

Le présent accord organise les conditions de fonctionnement au sein de la branche de :

- la commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- la commission paritaire nationale de gestion du régime de prévoyance santé (CPNGRPS) ;
- les commissions paritaires régionales pour la formation et l'emploi en relation avec les commissions nationales (CPRFE).

D'autres commissions paritaires nationales ou régionales peuvent être mise en place par décision de la CPPNI par la suite en fonction de l'avancement des négociations.

Article 3.1 | *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)*

Article 3.1.1 | *Composition*

La composition de la CPPNI et la répartition de ses sièges sont fixées à la date de signature de cet accord comme tel en tenant compte de la mesure de la représentativité de la branche telle que visée à l'article 2 et du principe d'au moins deux représentants par organisation syndicale de salariés et avec une égalité du nombre de représentants dans chaque collège.

Cette composition et la répartition seront réexaminées pour tenir compte le cas échéant des équilibres résultants d'une nouvelle mesure ou calcul de la représentativité. Elles pourront être revues également dans le cadre de rapprochement avec une ou plusieurs autres branches en fonction du calcul correspondant.

Organisations patronales	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges
UNTEC	6	CFTC	4
		SYNATPAU CFTD	2

Chaque organisation professionnelle dont les statuts couvre le champ des économistes de la construction, ou syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle peut avoir un nombre maximal de mandatés, conformément au tableau ci-dessus, par organisation professionnelle ou syndicale représentative au niveau de la branche.

Les membres des commissions paritaires sont mandatés, par leur organisation professionnelle ou syndicale représentative au niveau de la branche.

Article 3.1.2 | *Missions de la CPPNI*

La CPPNI a pour mission essentielle de négocier les dispositions conventionnelles dans la branche et, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail :

- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- d'établir un rapport annuel d'activité.

La CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective : ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Les divergences qui pourraient se manifester sur l'interprétation d'une clause de la présente convention peuvent être portées à la demande de l'un des membres de la CPPNI qui se réunira

sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximal de 45 jours francs après la réception de cette demande.

La commission pourra émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend. Si elle constate que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse et qu'il convient de la modifier, elle pourra négocier et conclure un avenant de révision à la convention collective dans les conditions légales.

Article 3.2 | Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 3.2.1 | Composition

La composition de la CPNEFP et la répartition de ses sièges sont fixées à la date de signature de cet accord comme tel en tenant compte de la mesure de la représentativité de la branche telle que visée à l'article 2 et du principe d'au moins deux représentants par organisation syndicale de salariés et avec une égalité du nombre de représentants dans chaque collège.

Cette composition et la répartition seront réexaminées pour tenir compte le cas échéant des équilibres résultants d'une nouvelle mesure ou calcul de la représentativité. Elles pourront être revues également dans le cadre de rapprochement avec une ou plusieurs autres branches en fonction du calcul correspondant.

Organisations patronales	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges
UNTEC	6	CFTC	4
		SYNATPAU CFDT	2

Article 3.2.2 | Missions

La CPNEFP a notamment pour objet d'analyser la situation économique et de l'emploi dans la branche et de définir, au-delà des obligations de négociation triennales (art. R. 2241-4 du code du travail), une politique de formation innovante au service des entreprises (salariés et employeurs).

Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche, et en particulier :

- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions économiques, sociales et technologiques ;
- de procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et notamment d'être organisme prescripteur des activités de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- de participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, notamment les CQP, le plan de développement des compétences des moins de 50 salariés, la Pro-A, l'alternance, le CPF de transition, l'apprentissage, etc. ;
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes agréés de formation, les critères de qualité et de suivi des actions de formation ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

- d’établir un questionnaire annuel à destination de l’ensemble des entreprises de la branche, afin de répondre précisément aux besoins des entreprises.

Dans le cadre de ses missions, la CPNEFP procède périodiquement à l’examen :

- de l’évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l’éducation nationale et le ministère du travail, de la santé et des solidarités, ainsi que des CQP certifiés par elle-même ;
- du bilan de l’ouverture ou de la fermeture des sections d’enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l’échelon régional ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validations) menés dans la branche.

Elle est chargée des relations avec l’opérateur de compétences dont elle est l’interlocutrice unique pour la branche.

Afin de l’aider dans ses travaux, la CPNEFP s’appuie sur les commissions paritaires au niveau régional ou inter-régional existantes.

Article 3.3 | Fonctionnement de la CPPNI et de la CPNEFP

Article 3.3.1 | Élection de la coprésidence

La coprésidence est composée de deux coprésidents. Chaque collège élit son coprésident. Le vote a lieu à main levée, à raison d’une voix par organisation représentative dans la branche présente ou représentée.

Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité dans la branche.

La durée des mandats correspond à la durée d’un cycle de mesure de la représentativité, l’élection a lieu dans le mois qui suit l’arrêté de mesure de la représentativité.

En cas d’absence d’un des deux coprésidents, il mandate un représentant de son collège pour le remplacer.

Article 3.3.2 | Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction :

- de coordonner et d’animer l’activité de la commission paritaire nationale ;
- de convoquer par courriel les parties aux réunions ;
- de mettre à disposition les convocations et les dossiers d’appuis dans un système d’informations partagé ;
- de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance.

Article 3.3.3 | Secrétariat

La coprésidence assure paritairement le secrétariat de la commission et propose à la validation de la commission paritaire nationale concernée les moyens nécessaires à l’accomplissement de sa mission.

Article 3.3.4 | Réunions et calendrier des négociations

Les commissions paritaires nationales se réunissent chacune au moins dix fois par an.

La CPPNI établit en fin d’année un calendrier des négociations pour l’année à venir, intégrant les demandes des organisations professionnelles d’employeurs représentatives dans la branche

et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche à l'agenda social légal.

Ces commissions peuvent se réunir le même jour par demi-journée.

Article 3.3.5 | *Ordre du jour, convocation et relevé de décisions*

La coprésidence rédige le projet d'ordre du jour en fin de séance sur proposition de la commission et le transmet aux partenaires sociaux dans la semaine suivante. Aucun point proposé par une organisation syndicale et patronale représentative ne peut être écarté de l'ordre du jour.

La coprésidence convoque les organisations représentatives dans la branche (aux coordonnées communiquées par celles-ci), au moins 15 jours avant la date de la réunion, en y joignant les dossiers nécessaires et en précisant la date, le lieu et l'heure.

Un projet de relevé des décisions est rédigé en cours de séance par la coprésidence et soumis à approbation de la commission.

Les membres des commissions veillent à échanger les informations utiles qu'elles ont collectées ou les simulations qu'elles ont pu faire de nature à permettre un travail productif préalablement et au cours des réunions de négociation.

Article 3.4 | *La commission paritaire nationale de gestion du régime prévoyance santé (CPNGRPS)*

La commission paritaire nationale de gestion du régime prévoyance santé a pour objet d'examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par les accords applicables notamment, l'étude et l'analyse du rapport d'information sur les comptes des résultats globaux du régime qui doit être fourni par l'organisme de prévoyance chaque année, au plus tard le 30 août de l'année N + 1.

En particulier, ladite commission est habilitée à faire toutes propositions d'aménagements du régime, tant au niveau des prestations qu'à celui des cotisations, ainsi qu'à étudier et valider toutes propositions de modifications du régime de prévoyance émises par l'organisme de prévoyance. Elle peut demander à ce dernier des précisions et informations complémentaires d'ordre économique, financier, social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord et/ou à l'étude de l'équilibre financier du régime dans son ensemble.

Article 3.4.1 | *Composition et fonctionnement*

Chaque organisation syndicale et patronale représentative dans la branche dispose de deux sièges au minimum. Sur la base du dernier arrêtes de représentativité.

La commission se réunit au moins 4 fois par an. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'au moins une organisation représentative dans la branche, pour traiter des questions spécifiques et/ou urgentes.

Les convocations sont assurées par la coprésidence qui établit l'ordre du jour en y faisant figurer les demandes desdites organisations.

Article 3.4.2 | *Élection de la coprésidence*

La coprésidence est composée de deux coprésidents. Chaque collège élit son coprésident.

Le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation représentative dans la branche présente ou représentée.

Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité dans la branche.

La durée des mandats correspond à la durée d'un cycle de mesure de la représentativité, l'élection a lieu dans le mois qui suit l'arrêté de mesure de la représentativité.

En cas d'absence d'un des deux coprésidents, il mandate un représentant de son collège pour le remplacer.

Article 3.4.3 | Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale ;
- de convoquer par courriel les parties aux réunions ;
- de mettre à disposition les convocations et les dossiers d'appuis dans un système d'informations partagé ;
- de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance.

Article 3.4.4 | Secrétariat

La coprésidence assure paritairement le secrétariat de la commission et propose à la validation de la commission paritaire nationale concernée les moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Article 3.5 | Les commissions paritaires régionales pour la formation et l'emploi en relation avec les commissions nationales (CPRFE)

Article 3.5.1 | Missions et composition

Les commissions paritaires régionales pour la formation et l'emploi (CPRFE) sont chargées, en relais des commissions nationales, dans le cadre de chaque région administrative sauf regroupement entre elles des missions suivantes :

- suivi de l'application de la CCN ;
- analyse de l'emploi et des besoins de formation professionnelle en lien avec les établissements (CFA...) ;
- conciliation de différends individuels ou collectifs sur saisine d'employeurs ou de salariés (à définir).

Les commissions paritaires régionales sont composées de membres mandatés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau de la branche à raison de deux sièges. Sur la base du dernier arrêtes de représentativité.

Article 3.5.2 | Coprésidence et fonctionnement

Chaque commission régionale élit en son sein une coprésidence composée de deux coprésidents représentant chacun des deux collèges.

La coprésidence de chaque commission régionale a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission régionale ;
- de convoquer par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, par courriel les membres de la commission, dans un délai de 15 jours avant la date de chaque réunion ;
- de mettre à disposition, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les dossiers d'appuis aux réunions ;
- de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance qui est transmis au secrétariat du paritarisme.

Les commissions paritaires régionales se réunissent deux fois par an.

Article 3.5.3 | *Procédure de conciliation*

Tout conflit individuel est porté devant la commission paritaire régionale où est né le différend, sans préjudice du droit pour l'intéressé de saisir la juridiction de droit commun compétente.

La commission paritaire est saisie par le demandeur au moyen d'une requête adressée par pli recommandé. La requête expose avec tous les éléments d'appréciation le ou les points sur lesquels porte le différend.

La présidence porte à l'ordre du jour de la prochaine réunion la requête.

La commission assure sa mission de conciliation, selon les modalités suivantes :

- convocation des parties par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur ;
- les parties ou leurs représentants dûment mandatés se présentent avec la faculté de se faire assister par un défenseur de leur choix, sauf empêchement majeur reconnu valable par la commission paritaire régionale ;
- la non-comparution de la partie demanderesse vaut renonciation à la conciliation ;
- sauf empêchement légitime, la non-comparution de la partie défenderesse vaut acceptation de la demande ;
- la commission paritaire régionale dresse procès-verbal de l'absence de l'une ou l'autre des parties et lui envoie copie.

La commission paritaire régionale entend les parties et tente de les concilier.

Si la conciliation est obtenue, la commission paritaire régionale le constate en un procès-verbal circonstancié, établi en 4 exemplaires dûment signés et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels l'accord a été obtenu, des concessions réciproques des parties et de leurs engagements.

Si la conciliation n'est pas obtenue, la commission paritaire régionale constate la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié, établi en 4 exemplaires dûment signés, et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels le litige persiste et, éventuellement, de ceux sur lesquels un accord a été obtenu et des propositions faites par les parties et la commission.

La commission paritaire régionale remet un exemplaire à chacune des parties, en classe un exemplaire dans ses archives et adresse le dernier exemplaire à la commission paritaire nationale de la négociation collective.

Article 4

Les signataires réaffirment leur volonté d'engager rapidement un processus paritaire de rapprochement avec un autre champ conventionnel afin de procéder à un regroupement négocié de dispositions conventionnelles.

Un suivi régulier sera effectué des démarches paritaires accomplies en ce sens par la coprésidence de la CPPNI et un examen des propositions formulées.

Article 5

Les signataires rappellent que les dispositions de l'avenant n° 3 du 20 décembre 2018 relatif au financement du fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme (FFDP), étendu, à la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métro-vérificateurs, sont pleinement applicables. Ils rappellent également qu'elles fixent pour mémoire un taux de cotisation de 0,15 % de la masse salariale.

Article 5.1 | Participation à une commission paritaire

Les organisations syndicales représentatives dans la branche qui mandatent des salariés pour participer à des commissions paritaires portent à la connaissance de l'entreprise les nom et prénom du salarié mandaté par tout moyen.

Le temps passé par les salariés à une commission paritaire ou à une réunion pour laquelle la participation a été validée par une commission nationale est du temps de travail effectif payé par l'employeur dans la limite de l'horaire collectif de l'entreprise.

En complément ces salariés bénéficient de sept heures préparatoires ou de suivi au maximum, pour chaque participation à une commission nationale ou régionale, rémunérées par l'employeur et destinées à l'exercice de leur mandat.

En outre, les temps de déplacement du salarié sont rémunérés.

Le coût lié à la participation du salarié à une commission et le temps de préparation déclarés par le salarié sont indemnisés à l'employeur par le fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme sur la base du salaire horaire brut (total brut + charges patronales) sur la base de la durée journalière habituelle.

Les coûts correspondants au temps de déplacement déclaré par le salarié sont indemnisés par le fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme à l'employeur sur la base du salaire horaire brut (total brut + charges patronales) sur la base de la durée journalière habituelle.

Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur entreprise de leur préparation et participation à ces commissions au moins une semaine à l'avance.

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les salariés à qui s'applique la présente convention collective et mandatés par une organisation syndicale représentative pour l'une des commissions paritaires instituées par la présente convention, bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux.

La protection du salarié débute à compter de la date d'envoi de la notification.

Article 5.2 | Utilisation des fonds du paritarisme

Article 5.2.1 | Remboursements des frais

Les frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants salariés participant aux commissions instituées par la présente convention sont remboursés dans la limite des frais réels.

Article 5.2.2 | Indemnisation des entreprises employant des salariés mandatés par des organisations syndicales

La rémunération des salariés (dans la limite des salaires bruts et charges patronales) mandatés par leur organisation syndicale représentative auprès des commissions paritaires de la branche au niveau national ou régional est remboursée aux employeurs de la branche.

Article 5.2.3 | Indemnisation des organisations syndicales et patronales

Le montant de l'enveloppe forfaitaire allouée par séance à chaque type de commission paritaire nationale est fixé à 8 000 €, pour les commissions paritaires régionales il est fixé à 4 000 € et pourront être révisés par accord de branche.

Le montant de l'enveloppe sera fixé au vu de la collecte dans le champ du présent accord et donnera lieu au versement d'une somme dont les trois quarts concerneront les commissions nationales et un quart les commissions régionales.

Pour mémoire, les montants collectés au titre de l'année 2023 dans le champ du présent accord étaient de plus de 220 000 € avec 30 000 € de frais de collecte et 30 000 € de secrétariat par un intervenant externe.

Pour chaque séance de commission paritaire nationale ou régional, ce montant est réparti à parts égales entre le collège salarié et le collège employeur.

Chaque part est ensuite reversée aux organisations présentes à la réunion concernée au prorata de la représentativité des organisations syndicales et patronales. Par présence, les signataires conviennent que le minimum de présence est de 2 h 30 pour une réunion d'une demi-journée et au minimum 5 h 00 sur les 7 h 00 pour une réunion d'une journée. En cas d'absence, l'indemnité est réattribuée à l'organisation syndicale du même collège présente.

Article 5.2.4 | Financement des frais de fonctionnement

Les fonds du paritarisme couvrent :

- les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions y afférentes ;
- les frais de collecte de la cotisation du paritarisme.

Les signataires conviennent qu'un audit financier sera initié dans les trois mois suivant la signature de cet accord sur la conformité de l'utilisation des fonds paritaires à leur objet tel que prévu à l'article 78 de la convention collective. L'organisme auditeur sera choisi paritairement sur propositions des différentes organisations.

En particulier la répartition des fonds collectés au titre de l'année 2023 sera mentionnée.

Par ailleurs, les documents comptables, bancaires et de facturation, les justificatifs pour les années 2020 à 2023 seront transmis aux organisations syndicales représentatives avant fin septembre pour 2023 et fin novembre 2024 pour les autres années.

Les signataires conviennent qu'à compter du 1^{er} janvier 2024 dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre, les documents comptables, bancaires et de facturation, les justificatifs seront transmis à l'ensemble des partenaires sociaux.

Les signataires conviennent également qu'aucun engagement de dépenses ne peut être effectué sans une validation paritaire. Celles-ci seront validées lors de chaque CPPNI.

Article 6

Outre le fait de réaffirmer sa volonté de procéder à un rapprochement tel qu'évoqué à l'article 2, les signataires rappellent leur volonté de faire vivre un dialogue social régulier et efficient au niveau de la branche et s'engagent notamment à ouvrir prochainement de nouvelles négociations portant sur :

- la rédaction d'un accord de méthode portant sur l'agenda social quinquennal de négociation dans la branche ;
- la rédaction d'un règlement intérieur pour la gestion des fonds du paritarisme, comme mentionné à l'article précédent ;
- la subrogation ;
- la mise en place de l'épargne salariale ;
- l'actualisation de certaines dispositions de la convention collective devenues sans objet à la suite de modification législatives ;

- l'établissement d'un plan de formation professionnelle – développement des compétences et de l'employabilité global : PDC, CPF, contrat Pro, Pro-A, POEC, POEI, AFFEST, apprentissage, CQP, TFP, etc. ;
- la mise à jour du régime du complémentaire santé ;
- la mise à jour du régime prévoyance ;
- les classifications ;
- la prise en compte des nouvelles organisations de travail telles que le télétravail ;
- etc.

Enfin, les signataires s'engagent également à ouvrir des négociations dans les 6 mois à venir sur une politique salariale attractive dans le prolongement d'une étude paritaire.

Article 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail. Ils demandent également l'abrogation de l'arrêté d'extension de l'accord portant fusion volontaire (étendu par un arrêté du 18 septembre 2020 publié au *Journal officiel* en date du 19 septembre 2020).

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales applicables.

Fait à Paris, le 10 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des dispositions conventionnelles applicables

Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs du 16 décembre 2015 en ce compris :

- le texte de base ;
- annexe I « Grilles hiérarchiques de classification » ;
- annexe II « Formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la branche » ;
- annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction » ;
- annexe IV « Régime de la complémentaire santé des salariés des entreprises d'économistes de la construction » ;
- avenant du 18 décembre 2019 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé.

Convention collective nationale

IDCC : **3241** | **TÉLÉDIFFUSION**
(2 juillet 2021)

Avenant du 20 juin 2024

relatif à la prorogation de l'annexe 2 « Adaptation de certaines conditions de recours aux CDD » de la convention collective

NOR : ASET2450596M

IDCC : 3241

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

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

Locales TV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;

F3C CFDT ;

FO Médias ;

SNPCA CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

La convention collective nationale de la télédiffusion a été conclue le 2 juillet 2021 entre les le Syndicat des télévisions privées (STP), le Syndicat des médias de service public (SMSP), l'Association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCeS), et le Syndicat des télévisions locales (Locales TV), d'une part ; les organisations syndicales F3C CFDT, SNPCA CFE-CGC, FO Médias, l'UNSA spectacle et communication, d'autre part.

L'annexe 2 relative à l'adaptation de certaines conditions de recours aux CDD a été conclue pour une durée de trois ans à compter de sa date de signature, soit jusqu'au 2 juillet 2024.

Les parties conviennent des dispositions finales ci-après :

Article 1^{er} | Prorogation

L'annexe 2 relative à l'adaptation de certaines conditions de recours aux CDD est prorogée, pour une durée de trois ans, jusqu'au 2 juillet 2027.

Champ d'application

Le présent avenant couvre le même périmètre que l'annexe 2 initialement signée.

Dépôt et extension

Les parties soulignent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant à l'administration du travail, ceci dans les plus brefs délais, après signature du présent avenant.

Date d'effet

La présente annexe s'applique obligatoirement à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la télédiffusion à compter du 3 juillet 2024.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 20 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3243 | **COMMERCE DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES, FERS, MÉTAUX ET ÉQUIPEMENT DE LA MAISON**
(24 novembre 2021)

Avenant n° 1 du 23 mai 2024
relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2450638M

IDCC : 3243

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

FFQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Consécutivement à la publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale des commerces de quincaillerie, fournitures industrielles, fers, métaux et équipement de la maison, marquant l'entrée en vigueur de la convention unifiée, les partenaires sociaux ont décidé, pour garantir une bonne application des dispositions conventionnelles, de préciser, compléter ou modifier les dispositions des articles 9, 32, 33, 37, 44, 45 ainsi que des annexes 1 et 7 à ladite convention collective.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il est précisé que cet avenant, compte tenu de la structure de la branche, composée dans son immense majorité d'entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, s'applique de manière identique, à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif, sans qu'il soit besoin de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

Article 2 | Dispositions modificatives

L'article 9 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » est modifié comme suit :

Le 14^e alinéa de la mention « Réunion en commission paritaire d'interprétation » du « b) Composition et fonctionnement » du « A. Missions, composition et fonctionnement de la CPPNI » est remplacé par les dispositions suivantes :

« L'avis de la commission portant interprétation des dispositions de la convention collective ou de ses annexes a valeur d'avenant lorsqu'il est signé par l'ensemble des parties à l'accord initial. Il s'impose alors, avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de l'accord initial, aussi bien à l'employeur et aux salariés qu'au juge qui ne peut en écarter l'application. »

Au paragraphe « a) Droit de s'absenter » du paragraphe « B. Modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires », les termes « d'entreprise de la branche » sont supprimés.

Au 1^{er} alinéa du paragraphe « b) Maintien de salaire » du paragraphe « B. Modalités de participation des représentants syndicaux et d'indemnisation des salariés d'entreprise lors des réunions paritaires », les termes « d'entreprises de la branche » sont supprimés.

L'article 32 « Conventions individuelles de forfait en jours sur l'année » est modifié comme suit :

Le paragraphe « F. Modalités de décompte des journées travaillées » est remplacé par les dispositions suivantes :

« La durée du travail est décomptée, chaque année, par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque salarié concerné.

Les salariés concernés communiqueront à leur responsable hiérarchique, par écrit et dans les 15 premiers jours de chaque mois, un document individuel de suivi comportant le calendrier du mois écoulé, signé, faisant apparaître la qualification des jours de repos soit en repos hebdomadaires, soit en congés payés, soit en jours de repos au titre du forfait.

Le document individuel de suivi est visé et conservé par l'employeur. Une copie en est remise au salarié. »

Le paragraphe « G. Encadrement et suivi de la charge de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Compte tenu de l'exigence de protection de la sécurité et de la santé des salariés visés par le présent article, l'amplitude et la charge de travail des salariés soumis au régime du forfait en jours devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

À cet effet, le responsable hiérarchique du salarié assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

Ce suivi régulier s'effectue chaque mois à l'occasion de la transmission par le salarié du document individuel de suivi. Dans ce cadre, le responsable hiérarchique s'assure, au regard de l'organisation effective de l'activité du salarié, que :

- l'amplitude et la charge de travail sont raisonnables ;
- qu'elles permettent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé ;
- que les règles de repos minimal sont respectées ;
- que le cumul des jours de travail et des jours de repos permettent la prise de l'ensemble des jours de repos avant le terme de la période annuelle de référence.

Le responsable hiérarchique atteste de la réalisation de ce suivi par une mention en ce sens sur le document individuel de suivi.

Lorsqu'est constatée par le responsable hiérarchique (notamment à l'occasion du suivi régulier évoqué ci-dessus) ou le salarié une surcharge de travail, une analyse de la situation sera conjointement menée et, le cas échéant, les mesures nécessaires pour y remédier seront prises afin que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables, que le travail de l'intéressé soit réparti dans le temps de façon satisfaisante et qu'en tout état de cause, les durées minimales de repos et le nombre annuel de jours travaillés soient respectés.

Il est rappelé que :

- les salariés concernés doivent bénéficier et respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- en aucun cas le salarié ne doit être conduit à travailler plus de six jours au cours d'une même semaine ;
- le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

En tout état de cause, les salariés soumis aux dispositions du présent article devront observer une amplitude quotidienne maximale de 13 heures.

Afin que le salarié puisse répartir dans les meilleures conditions, et au plus tôt, sa charge de travail sur l'année et dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, celui-ci devra définir en début de période de référence le calendrier prévisionnel de répartition des jours de repos sur la période considérée, en prenant en compte les impératifs liés, d'une part, à la réalisation de sa mission et, d'autre part, au bon fonctionnement du service auquel il est rattaché et plus généralement à celui de l'entreprise.

Outre la répartition de la charge de travail, l'organisation prévisionnelle doit permettre au salarié de concilier au mieux son activité professionnelle avec sa vie personnelle.

Cette organisation prévisionnelle est communiquée au responsable hiérarchique.

Elle n'a aucun caractère définitif et est susceptible d'évoluer compte tenu de l'activité.

Par ailleurs, un entretien annuel individuel est organisé avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année.

À sa demande, un salarié visé par le présent article peut également bénéficier d'un entretien supplémentaire lorsqu'un délai de plus de six mois s'est écoulé depuis son dernier entretien.

L'entretien annuel individuel porte notamment sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'amplitude de ses journées de travail ;
- le respect des durées maximales de travail et des durées minimales de repos ;
- la répartition de ses temps de repos sur l'année ;
- l'organisation du travail dans son service et dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- l'exercice du droit à la déconnexion ;
- la rémunération du salarié.

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu individuel visé par le salarié et le responsable hiérarchique.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19 du code du travail, le comité social et économique est consulté

chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés, dans le cadre de la consultation annuelle du comité sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. »

L'article 33 « Travail à temps partiel » est modifié comme suit :

Les 1^{er}, 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe « A. Contrat de travail à temps partiel » sont supprimés.

Les 4^e, 5^e et 6^e alinéas du paragraphe « D. Interruptions d'activité » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Sous réserve qu'un accord d'entreprise définisse les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés peuvent exercer leur activité et prévoit des contreparties spécifiques en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée, une interruption de trois heures maximum sera néanmoins possible dans les situations suivantes :

- fermeture du point de vente pour une durée supérieure à deux heures ;
- sur demande expresse du salarié pour convenance personnelle. »

L'article 37 « Congés pour événements familiaux » est modifié comme suit :

Les alinéas 6 et suivants sont remplacés par les dispositions suivantes :

« – en cas de décès d'un enfant : 12 jours, portés à 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé est accordé, le cas échéant, sans préjudice du congé de deuil tel que prévu par les dispositions légales et réglementaires applicables ;

- en cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou du concubin : cinq jours ;
- en cas de décès du père ou de la mère : trois jours ;
- en cas de décès d'un frère, d'une sœur, des beaux-parents ou d'un petit enfant : trois jours ;
- en cas de décès des grands-parents : un jour. Lorsque le décès nécessite un déplacement à plus de trois cents kilomètres du domicile du salarié, il lui sera accordé, sur sa demande, une autorisation d'absence complémentaire non rémunérée d'un jour ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : cinq jours ;
- en cas de déménagement : un jour tous les cinq ans après six mois d'ancienneté.

Les congés visés ci-dessus sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »

L'article 44 « Départ volontaire à la retraite » est modifié comme suit :

Le paragraphe « A. Dispositions générales » est remplacé par les dispositions suivantes :

« A. Dispositions générales

Le départ volontaire d'un salarié de l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ne constitue pas une démission.

Le salarié demandant son départ à la retraite devra notifier sa décision par écrit à l'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise contre décharge, en respectant un préavis déterminé comme suit :

- pour les employés :
 - un mois jusqu'à vingt ans d'ancienneté ;

- deux mois après vingt ans d’ancienneté ;
- pour les agents de maîtrise et les cadres :
 - un mois jusqu’à deux ans d’ancienneté ;
 - deux mois à partir de deux ans d’ancienneté. »

L’article 45 « Maladie ou accident » est modifié comme suit :

Le 2^e alinéa et le 1^{er} tableau du paragraphe « c) Taux et durée » du paragraphe « B. Indemnisation » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Pour les employés et le personnel de maîtrise :

Ancienneté	Maintien du salaire à 90 % du salaire brut	Maintien du salaire à 66,66 % du salaire brut
Après 1 an	30 jours	30 jours
Après 3 ans	60 jours	–
Après 6 ans	60 jours	40 jours
Après 9 ans	90 jours	–
Après 11 ans	90 jours	30 jours
Après 20 ans	90 jours	90 jours

L’annexe 1 « Classification des emplois et rémunération annuelle garantie » est modifiée comme suit :

Dans le 3^e tableau « 3. Cadres » des « Tableaux de classification des emplois par référence aux critères classants » figurant à la suite de l’annexe 1, le terme « XI » (1^{re} colonne « niveau », 3^e ligne) est remplacé par le terme « IX ».

L’annexe 7 « Formation professionnelle tout au long de la vie » est modifiée comme suit :

Après l’article 4.1.6, il est inséré un article 4.1.7 rédigé comme suit :

« 4.1.7. Prise en charge des actions relatives au contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux délèguent à la section paritaire professionnelle (SPP) des commerces de quincaillerie, sur initiative de la CPNEFP de la branche, le soin de fixer et réviser les modalités de financement des contrats de professionnalisation. »

Les dispositions de l’article 4.2.4 « Prise en charge » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« L’opérateur de compétences (OPCO) prend en charge, selon les critères prévus par l’accord de branche relatif à la Pro-A, les frais pédagogiques et les frais annexes des actions de Pro-A, ainsi que la rémunération des salariés. »

Article 3 | Dispositions finales

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

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

Les parties signataires conviennent d’en demander l’extension au ministre du travail.

Fait à Lyon, le 23 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 24 mai 2024

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} juin 2024 (Gard et Lozère)

NOR : ASET2450641M

IDCC : 3248

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

UIMM Gard Lozère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 4 avril 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette analyse a porté notamment sur la situation économique de la métallurgie, notamment sur le territoire du Gard et de la Lozère, sur ses perspectives, ainsi que sur l'impact de l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Une seconde réunion s'est tenue le 24 mai 2024, à l'issue de laquelle les parties signataires ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Gard Lozère, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : départements du Gard et de la Lozère.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,37 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} juin 2024.

Article 3 | Clause de revoyure

La fixation de la valeur du point tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2024.

À la date de signature du présent accord, l'inflation annuelle moyenne de 2024, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation (ensemble des ménages – hors tabac) connus et la moyenne des 12 indices précédents, est anticipée à 2,5 % en considérant qu'elle sera en décroissance tout au long de l'année.

Si cette décroissance de l'inflation n'était pas vérifiée au mois de septembre 2024 et que la prévision d'inflation s'avérait significativement supérieure à 2,5 %, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer la valeur du point.

Cette rencontre aura lieu au plus tard le 31 octobre 2024.

Toute dérive de l'inflation constatée au-delà de cette date sera prise en compte lors de la négociation pour l'année 2025 qui débutera en début d'année suivante.

Article 4 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} juin 2024.

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

Article 5 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Gard Lozère.

Article 6 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 7 | Dénonciation

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

Article 8 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 9 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Alès, le 24 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des primes d’ancienneté base 35 heures à compter du 1^{er} juin 2024
(Gard et Lozère)

Valeur de point : 5,37 €.

Groupe	Classe	Prime d’ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	23,36 €	31,15 €	38,93 €	46,72 €	54,51 €	62,29 €	70,08 €	77,87 €	85,65 €	93,44 €	101,22 €	109,01 €	116,80 €
	2	25,78 €	34,37 €	42,96 €	51,55 €	60,14 €	68,74 €	77,33 €	85,92 €	94,51 €	103,10 €	111,70 €	120,29 €	128,88 €
B	3	28,19 €	37,59 €	46,99 €	56,39 €	65,78 €	75,18 €	84,58 €	93,98 €	103,37 €	112,77 €	122,17 €	131,57 €	140,96 €
	4	31,41 €	41,89 €	52,36 €	62,83 €	73,30 €	83,77 €	94,24 €	104,72 €	115,19 €	125,66 €	136,13 €	146,60 €	157,07 €
C	5	35,44 €	47,26 €	59,07 €	70,88 €	82,70 €	94,51 €	106,33 €	118,14 €	129,95 €	141,77 €	153,58 €	165,40 €	177,21 €
	6	39,47 €	52,63 €	65,78 €	78,94 €	92,10 €	105,25 €	118,41 €	131,57 €	144,72 €	157,88 €	171,03 €	184,19 €	197,35 €
D	7	41,89 €	55,85 €	69,81 €	83,77 €	97,73 €	111,70 €	125,66 €	139,62 €	153,58 €	167,54 €	181,51 €	195,47 €	209,43 €
	8	46,72 €	62,29 €	77,87 €	93,44 €	109,01 €	124,58 €	140,16 €	155,73 €	171,30 €	186,88 €	202,45 €	218,02 €	233,60 €
E	9	53,16 €	70,88 €	88,61 €	106,33 €	124,05 €	141,77 €	159,49 €	177,21 €	194,93 €	212,65 €	230,37 €	248,09 €	265,82 €
	10	61,22 €	81,62 €	102,03 €	122,44 €	142,84 €	163,25 €	183,65 €	204,06 €	224,47 €	244,87 €	265,28 €	285,68 €	306,09 €

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 3 juin 2024

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} juillet 2024 (Orne et Calvados)

NOR : ASET2450645M

IDCC : 3248

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

UIMM Normandie Sud,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 13 mai 2024 pour négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Normandie Sud, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est conclu dans le champ d'application géographique correspondant aux départements de l'Orne et du Calvados.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,50 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} juillet 2024.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN.

Article 5 | Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

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

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

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Caen, le 3 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

TÉLÉDIFFUSION

Accord du 14 juin 2024

relatif aux salaires minima à compter du 1^{er} juillet 2024

NOR : ASET2450612M

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

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

Locales TV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UNSA spectacle et communication ;

F3C CFDT ;

FO Médias ;

Solidaires ;

SNPCA CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le Syndicat des télévisions privées (STP), le Syndicat des médias de service public (SMSP), l'Association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCeS), et le Syndicat des télévisions locales (Locales TV) d'une part ; les organisations syndicales F3C CFDT, SNPCA CFE-CGC, FO Médias, l'UNSA spectacle et communication, le SNRT CGT audiovisuel et solidaires d'autre part, se sont réunis à deux reprises au cours des derniers mois.

Le présent accord, qui relève les barèmes minima applicables aux salariés en contrat à durée déterminée dit d'usage employés au sein de la télédiffusion, a vocation à s'appliquer dès le 1^{er} juillet à l'avenant à l'accord collectif national du 22 décembre 2006 de la branche de la télédiffusion des salariés employés sous CDDU modifiant les annexes 1 à 3 signé le 23 mai 2024.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique :

- d'une part, aux employeurs exerçant une activité d'édition de services de communication audiovisuelle, diffusés par voie hertzienne terrestre, par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique ou téléphonique, que ce soit en France métropolitaine ou dans les départements d'outre-mer ;
- d'autre part, aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage (CDDU) concourant aux activités de conception, de production, de fabrication de programmes audiovisuels ou de fabrication de programmes audiovisuels ou de service, et exerçant un métier figurant dans les listes 1 et 2 du titre IV de l'accord collectif national conclu au sein de la branche de la télédiffusion du 22 décembre 2006.

Article 2 | Très petites entreprises

Conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés ; il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

Article 3 | Augmentation des salaires minima

Les différents niveaux de classification de la liste 1 du barème de salaires bruts minima sont augmentés de 2,1 %.

Il est rappelé que pour les fonctions de la liste 1 classées au niveau 8, les salaires sont déterminés de gré à gré entre les parties, sans pouvoir être inférieurs au minimum M1 du niveau 7-2.

Les métiers de la liste 2 n'étant pas classifiés par niveaux, le taux moyen global de revalorisation de 2,1 % leur est appliqué.

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, cette revalorisation s'applique de façon égale aux salariés employés en CDDU au sein de la branche de la télédiffusion dans le respect du principe de non-discrimination, sans considération des éléments énumérés à l'article précité, notamment en raison du sexe.

En outre, il est précisé que les employeurs porteront une attention particulière aux tarifs applicables au sein de leurs entreprises respectives, ceci sans que cela emporte nécessairement une négociation en interne.

La nouvelle grille des salaires minima est annexée à cet accord.

Cette revalorisation s'applique à compter du 1^{er} juillet 2024.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent accord de salaires est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la télédiffusion auprès des services centraux du ministère chargé du travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les organisations signataires représentant les employeurs et les salariés conviennent de déposer une demande d'extension du présent accord. Cette diligence sera accomplie par les organisations patronales.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 14 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Salaires minima

(En euros.)

Liste 1	Tarifs applicables au 1 ^{er} juillet 2024	
Niveaux	M1	M2
1	117,7	123,59
2	136,22	143,04
3	148,61	156,03
4-1	159,44	167,4
4-2	165,31	173,57
5-1	176,96	185,8
5-2	189,62	199,1
5-3	194,48	204,2
6-1	201,37	211,45
6-2	209,05	219,52
7-1	219,68	230,65
7-2	279,33	293,28
8	Gré à gré	Gré à gré

(En euros.)

Liste 2	
Fonction	Salaire brut minimum journalier (8 heures)
Participant	58,54
Musicien	129,4 (directe ou publique) 110,92 (répétition ou enregistrement différé)
Artiste musicien choriste	117,07 (directe ou publique)
	98,6 (répétition ou enregistrement différé)
Artiste soliste	184,86 (directe ou publique)
	117,07 (répétition ou enregistrement différé)
Chef de cœur	283,45
Chef d'orchestre	283,45 (jusqu'à 8 musiciens)
	351,23 (jusqu'à 14 musiciens)
	419,03 (plus de 14 musiciens)
Chorégraphe	308,12
Mannequin	123,24
Traducteur interprète	Cf. barèmes professionnels
Dessinateur artistique	147,88

Liste 2	
Chroniqueur	89,35
Doublure lumière	117,07
Figurant	117,07
Silhouette	117,07

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-28 du 13 juillet 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7019 Conchyliculture : avenant n° 46 du 20 février 2024	153

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,
Journal officiel du 8 juillet 2001)

Avenant n° 46 du 20 février 2024

NOR : AGRS2497083M

IDCC : 7019

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

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture SNEC ;

Fédération nationale syndicale de la coopération et du Crédit Maritime FNSCCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Confédération française démocratique du travail CFDT ;

Fédération nationale des syndicats maritimes CGT ;

FGTA Force ouvrière CGT FO ;

Confédération française de l'encadrement CGC SNCEA CFE-CGC ;

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC Agri,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux ont convenu lors de la négociation salariale de branche du 28 février 2023 à l'occasion de la commission nationale paritaire de négociation qu'une nouvelle négociation serait enclenchée après l'été pour faire un état des lieux de la situation économique des entreprises relevant de la branche.

Les parties se sont réunies lors d'une première réunion le 18 octobre 2023 pour évoquer l'évolution salariale de la grille conventionnelle.

Une nouvelle réunion est intervenue le 20 février 2024.

À cette occasion, les parties font le constat commun de la nécessité impérieuse de s'adapter à un contexte économique complexe, marqué par des défis multiples et parfois imprévisibles.

Face à l'inflation persistante, aux tempêtes dévastatrices de l'année 2023, aux épisodes récurrents de virus, aux pollutions des bassins versants ainsi qu'au dérèglement climatique en constante évolution, il devient impératif d'élaborer des solutions concertées pour assurer la viabilité économique et sociale de la filière conchyicole.

L'inflation, en tant que phénomène économique global, exerce une pression significative notamment sur les coûts de production, les revenus des salariés et la rentabilité des entreprises de la conchyliculture. Les parties s'engagent à travailler de concert pour mettre en place des mécanismes de revalorisation salariale qui tiennent compte de cette réalité économique, tout en préservant la compétitivité du secteur.

Les tempêtes exceptionnelles de l'année 2023 ont engendré des pertes substantielles pour de nombreux acteurs de la conchyliculture, impactant l'ensemble de la chaîne de valeur.

Les épisodes de virus ont exacerbé les défis sanitaires auxquels est confrontée la conchyliculture. Les impacts médiatiques de ces événements ont accru les défis auxquels notre secteur doit faire face.

La filière subit les pollutions des bassins versants.

Enfin, le dérèglement climatique constitue une menace à long terme pour la conchyliculture, affectant la reproduction, la qualité de l'eau et la stabilité des écosystèmes.

Ces éléments multifactoriels doivent amener l'ensemble des acteurs à une réflexion structurée sur l'avenir de la filière.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche se sont accordés sur une augmentation de la grille de salaires à hauteur de 3,5 % pour les échelons 2 à 4, 3 % pour les échelons 5 et 6 étant précisé que l'échelon 1 est à hauteur du Smic.

Cet accord de branche sur les salaires dans la conchyliculture reflète notre engagement commun à surmonter ces défis multiples, à promouvoir une croissance équilibrée et à garantir des conditions de travail justes et durables pour l'ensemble des acteurs de la filière conchyicole.

En conséquence de quoi, les parties conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires

À compter du 1^{er} mars 2024, les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire brut minimum conventionnel à compter du 1 ^{er} mars 2024
1	11,65 €
2	11,81 €
3	12,13 €
4	12,45 €
5	13,68 €
6	18 €

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Égalité professionnelle

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier.

Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Article 4 | Champ d'application

Le présent avenant concerne les seules entreprises relevant de la convention collective de la conchyliculture et des cultures marines.

Article 5 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} mars 2024.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Révision

Le présent avenant peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les conditions de validité de l'accord de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 7 | Dépôt de l'avenant et extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, le SNEC étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Fait le 20 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240280-000724

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
