

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

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

Liberté
Égalité
Fraternité

Bulletin officiel

Conventions collectives

PREMIER MINISTRE
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction de l'information légale et administrative

2026-28

11 juillet 2026

MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

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

Liberté
Égalité
Fraternité

Bulletin officiel
Conventions collectives

Fascicule n° 2026-28 du 11 juillet 2026

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2026-28.

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2026-28 du 11 juillet 2026

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 18 | Textile-industrie : accord du 17 juin 2026 relatif aux salaires minima mensuels au 1er juin 2026 5

IDCC 184 | Imprimerie de labeur : accord paritaire du 23 juin 2026 relatif au régime de prévoyance conventionnelle 8

IDCC 218 | Sécurité sociale : protocole d'accord du 27 mai 2026 relatif au dispositif de soutien aux salariés proches aidants 10

IDCC 993 | Prothésistes dentaires : protocole d'accord du 15 juin 2026 relatif à la revalorisation de la grille des salaires 26

IDCC 1090 | Automobile-services : accord paritaire du 4 juin 2026 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le second semestre 2026 28

IDCC 1486 | Bureaux-études-techniques : accord du 27 mai 2026 relatif au comité paritaire de surveillance du régime de complémentaire santé 67

IDCC 1486 | Bureaux-études-techniques : accord du 27 mai 2026 relatif au comité paritaire de surveillance du régime de prévoyance lourde 74

IDCC 1501 | Restauration-rapide : avenant n° 3 du 27 mai 2026 à l'accord du 22 juillet 2010 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme 79

IDCC 1801 | Assistance-sociétés : avenant n° 54 du 12 février 2026 relatif aux rémunérations et au plafond d'exonération de l'indemnisation du télétravail 81

IDCC 1801 | Assistance-sociétés : avenant n° 55 du 14 avril 2026 relatif à la condition d'ancienneté pour la maternité, le service national et les périodes de réserve 84

IDCC 1801 | Assistance-sociétés : avenant n° 56 du 14 avril 2026 relatif au travail à temps partiel 87

IDCC 2219 | Taxis-salariés : accord du 28 avril 2026 relatif aux rémunérations minimales 92

IDCC 2219 | Taxis-salariés : avenant n° 2 du 28 avril 2026 à l'accord du 16 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) 96

IDCC 2219 | Taxis-salariés : adhésion par lettre du 18 juin 2026 de l'union fédérale route FGTE-CFDT à la convention collective 98

IDCC 2335 | Assurance-agences-générales. Personnel : avenant n° 4 du 13 mars 2026 à l'accord du 26 mai 2021 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 99

Pages

IDCC 2511 | Sport : accord du 8 juin 2026 relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel « Préparer et accompagner les pratiquants aux rencontres en sports à roulettes » 102

IDCC 2511 | Sport : accord du 8 juin 2026 relatif à la modification de l'appellation du certificat complémentaire professionnel « Conception d'un cycle de séances d'apprentissage dans une perspective de progression sportive des activités de vol en soufflerie 3D » qui devient « Encadrer le vol en soufflerie 3D »..... 104

IDCC 2511 | Sport : avenant n° 220 du 8 juin 2026 relatif au certificat de qualification professionnel (CQP) « Technicien de tir à l'arc » (annexe 1 de la convention collective) . 106

IDCC 2511 | Sport : avenant n° 221 du 8 juin 2026 relatif à la période de reconversion..... 108

IDCC 2603 | Sécurité sociale. Praticiens-conseils : protocole d'accord du 27 mai 2026 étendant aux praticiens-conseils les dispositions du protocole d'accord du 27 mai 2026 relatif au dispositif de soutien aux salariés proches aidants..... 110

IDCC 2683 | Portage-presse : avenant du 15 juin 2026 relatif à la rémunération minimale nationale..... 112

IDCC 3210 | Banque populaire : accord du 8 juin 2026 relatif à la formation professionnelle..... 114

IDCC 3232 | Sécurité sociale. Agents de direction : protocole d'accord du 27 mai 2026 étendant aux agents de direction les dispositions du protocole d'accord du 27 mai 2026 relatif au dispositif de soutien aux salariés proches aidants..... 163

IDCC 3248 | Métallurgie (Aube) : accord du 3 juin 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er juin 2026 165

IDCC 3248 | Métallurgie (Aube) : accord du 3 juin 2026 relatif à l'indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail à compter du 1er juin 2026 167

IDCC 3248 | Métallurgie (Haute-Marne) : accord du 3 juin 2026 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er juillet 2026..... 172

IDCC 3249 | Industries-carrières-matériaux-construction : avenant n° 2 du 30 avril 2026 à l'accord d'harmonisation du 11 avril 2024 relatif aux salaires minimaux garantis des ouvriers et des ETAM 174

IDCC 3251 | Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : accord du 9 juin 2026 relatif aux salaires minimaux conventionnels 192

IDCC 3252 | Entreprises-service-création-événement : avenant n° 7 du 1er juin 2026 relatif aux négociations annuelles obligatoires (NAO) portant sur les salaires minimaux 194

Brochure n° 3106 | Convention collective nationale

IDCC : **18** | **INDUSTRIE TEXTILE**

Accord du 17 juin 2026

relatif aux salaires minima mensuels au 1er juin 2026

NOR : *ASET2650675M*

IDCC : *18*

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

UIT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THCB CGT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à la hausse du Smic le 1er juin 2026, le présent accord a pour objet de revaloriser, dans l'industrie textile, le barème de rémunérations minimales garanties, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des classifications en vigueur dans l'industrie textile (CCN n° 0018).

Le barème est présenté en termes de minima mensuels. Les montants mensuels bruts des rémunérations minimales garanties, résultant du présent accord, sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises textiles, sans stipulation spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés, afin de préserver l'unité des salaires minima dans la branche.

Article 1er | *Révision du barème des salaires minima garantis au 1er juin 2026*

Les salaires minima mensuels garantis des salariés font l'objet du barème ci-après applicable au 1er juin 2026.

Les parties signataires rappellent les garanties individuelles énoncées par l'article 73 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Barème des salaires minima mensuels au 1er juin 2026

Rémunérations minimales brutes garanties calculées sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Niveau 1	1 898 €
Niveau 2	
Échelon 1	1 901 €
Échelon 2	1 906 €
Échelon 3	1 915 €
Niveau 3	
Échelon 1	1 916 €
Échelon 2	1 920 €
Échelon 3	1 931 €
Niveau 4	
Échelon 1	1 933 €
Échelon 2	1 996 €
Échelon 3	2 080 €
Niveau 5	
Échelon 1	2 087 €
Échelon 2	2 143 €
Échelon 3	2 293 €
Niveau 6	
Échelon 1	2 304 €
Échelon 2	2 420 €
Échelon 3	2 615 €
Position I	
Échelon 1	2 620 €
Échelon 2	2 923 €
Position II	3 527 €
Position III	4 280 €
Position IV	5 029 €

Article 2 | *Indemnisation conventionnelle du chômage partiel*

Les barèmes conventionnels de chômage partiel seront revalorisés sur la base du barème figurant ci-dessus.

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

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, 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 4 | *Garantie collective au rendement*

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers travaillant au rendement devra dépasser de 0,19 € l'heure les rémunérations minima garanties ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cette garantie collective l'article 73 B) 1° de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Article 5 | *Clause de revoyure*

Les parties signataires conviennent qu'en cas de nouvelle hausse du Smic, dans le courant de l'année 2026, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'union des industries textiles, dans les 45 jours de ladite augmentation, pour évaluer l'impact éventuel de cette revalorisation sur les rémunérations minima garanties fixées dans le présent accord, et échanger, le cas échéant, sur une évolution des rémunérations minima garanties.

Article 6 | *Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension*

L'accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1er juin 2026.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

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.

Fait à Paris, le 17 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Accord paritaire du 23 juin 2026
relatif au régime de prévoyance conventionnelle

NOR : *ASET2650708M*

IDCC : *184*

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC ;

CFDT SF3C,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2027.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1er | *Situation du régime conventionnel*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2027.

Article 2 | *Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er décembre 2014*

1. Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1er décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2027 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Évolution du dispositif

Un point sur l'évolution technique et financière de ce dispositif sera fait par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à mi-année, afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci.

Article 3 | *Date d'application de l'accord*

Le présent accord entrera en application le 1er janvier 2027.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 23 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE (8 février 1957)**

Protocole d'accord du 27 mai 2026

relatif au dispositif de soutien aux salariés proches aidants

NOR : *ASET2650685M*
IDCC : *218*

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;
CFE-CGC ;
FEC FO ;
PSTE CFDT ;
SNFOCOS ;
PSE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'employeur et des accords conclus sur cette thématique au sein du régime général de la sécurité sociale.

Il s'insère dans une dynamique de développement et de renouvellement du dispositif déployé par un premier accord signé en 2021 pour soutenir les salariés proches aidants.

À ce titre, l'Ucanss et les organisations syndicales représentatives au niveau national réaffirment, par la conclusion de cet accord, l'importance de prévenir les risques de désinsertion professionnelle et de soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour ces salariés.

Le premier accord a permis, conformément à ses objectifs, de mieux connaître le nombre et les besoins des salariés proches aidants tout en déployant un dispositif global comprenant différents types de prestations.

Le bilan de son déploiement a mis en évidence la pertinence de l'architecture du dispositif et des dispositions associées, tout en soulignant la nécessité d'amplifier et de structurer plus encore certaines dimensions.

Ce protocole consolide ainsi l'ambition partagée d'un dispositif durable et lisible en combinant :

– des actions de sensibilisation, d'information et de formation auprès de l'ensemble des parties prenantes (salariés, managers, services RH, comités de direction) pour comprendre ce qu'est l'aidance, faciliter les conditions de sa reconnaissance et lever les freins à la déclaration de la situation d'aidance ;

– un renforcement des dispositifs d'orientation, de soutien et de conseil aux salariés proches aidants par des services adaptés, accessibles et sécurisés ;

– des prestations financées par le régime de prévoyance, complétées par des mesures assurées par l'employeur, dans une logique globale visant à articuler ces interventions avec les dispositifs de droit commun existants, sans s'y substituer.

Le présent accord s'articule ainsi autour d'un double niveau d'intervention : d'une part, les prestations et actions financées par le régime de prévoyance listées au titre I[er] ; d'autre part, les mesures relevant de l'employeur prévues au titre II. Cette structuration vise à assurer une prise en compte globale, cohérente et complémentaire des besoins des salariés proches aidants.

C'est dans ce cadre qu'ont été arrêtées les dispositions suivantes :

Article 1er | *Définition du salarié proche aidant*

Il ressort de l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles qu'est considéré comme proche aidant d'une personne son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Article 2 | *Égalité de traitement avec les autres salariés*

L'employeur ne doit en aucun cas tenir compte de la situation de salarié proche aidant dans ses décisions visant la rémunération, la classification, la promotion ou l'accès à la formation du salarié concerné. Cette situation ne saurait entraîner aucune forme de discrimination.

Article 3 | *Objectifs de l'accord*

Le présent accord vise l'atteinte de 3 objectifs majeurs :

– renforcer la reconnaissance et l'identification des situations d'aidance, en s'appuyant sur une mobilisation accrue des acteurs (salariés, managers, services RH et comités de direction), afin de créer un environnement permettant aux salariés proches aidants de se déclarer et d'être accompagnés efficacement ;

– garantir un accès facilité à l'information, au conseil et à l'orientation, par des dispositifs lisibles, fiables et accessibles ;

– déployer un accompagnement renforcé et structuré, dans une logique de soutien global, de prévention des risques de désinsertion professionnelle et de meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour répondre à ces objectifs, les dispositions sont portées, d'une part par le régime de prévoyance, via la reconduction de l'allocation d'une enveloppe dédiée au titre de la solidarité, et d'autre part par l'employeur, en assurant un maintien de leur rémunération aux salariés s'absentant dans le cadre des congés légaux ciblés sur les aidants ainsi qu'en leur accordant des facilités d'organisation.

Article 4 | *Bénéficiaires*

Le présent accord met en place différents types de prestations au bénéfice des salariés proches aidants.

Ces prestations sont ouvertes de façon graduée et sous conditions.

Les salariés bénéficiaires de ces prestations sont définis ci-après.

L'annexe 1 présente par ailleurs les salariés éligibles selon la nature de la prestation concernée.

Titre Ier Dispositif de soutien aux aidants porté par le régime de prévoyance des organismes du régime général de sécurité sociale

Article 5 | *Enveloppe dédiée au soutien aux salariés proches aidants*

Une enveloppe spécifique équivalente à 3 % des cotisations du régime de prévoyance est affectée au financement des prestations visées aux articles 6 à 8 du présent accord (dont les prestations attendues, qui relèvent de leur mise en œuvre, sont détaillées en annexe 2).

Cette enveloppe est financée au travers du fonds social du régime de prévoyance.

Article 6 | *Reconnaissance de la situation d'aidant au sein des organismes du régime général*

6.1. Dispositif d'information, de sensibilisation et de formation à la situation de proche aidant

Conscientes que toute action en faveur des salariés proches aidants implique une sensibilisation sur la durée, les parties signataires souhaitent renforcer les actions d'information, de sensibilisation et de formation.

Ce dispositif se traduit par des actions à destination :

– de l'ensemble des salariés, afin de favoriser la compréhension des situations d'aidance et contribuer à lever les freins à leur identification et à leur déclaration ;

– des managers, afin de mieux appréhender les attentes et les besoins des salariés aidants et d'avoir notamment la capacité de les orienter vers les dispositifs mis en œuvre par le présent accord ;

– des services des ressources humaines, dont le rôle est déterminant pour accompagner, informer et promouvoir les dispositifs existants ;

– des comités de direction, en portage stratégique du dispositif.

Ces actions intègrent une dimension de formation et de sensibilisation, adaptée aux différents publics. S'agissant du volet formation, l'Institut 4.10 est partie prenante du dispositif, en articulation avec le ou les prestataires retenu(s) et en cohérence avec les modalités de financement via le régime de prévoyance.

Enfin et en fonction des besoins recensés et du contexte local, chaque organisme peut mettre en place des actions d'accompagnement à destination des salariés proches aidants, telles que l'organisation de groupes d'échanges ou d'espaces de partage. Ces actions, qui entrent prioritairement dans un cadre de gestion du ou des prestataires et des partenariats engagés, sont à l'initiative de l'employeur et peuvent être mutualisées entre plusieurs organismes d'une même région.

Elles se déroulent prioritairement sur le temps de travail.

Les services de santé au travail et les services sociaux au travail des organismes sont informés par l'employeur de ces actions et y sont associés selon leurs champs respectifs d'intervention.

6.2. Dispositif de diagnostic de la situation de proche aidant

Afin de pouvoir définir sa situation au regard de l'aide qu'il est susceptible d'apporter à ses proches et ainsi de s'identifier en tant qu'aidant, chaque salarié est invité à réaliser un autodiagnostic.

Celui-ci doit constituer un véritable levier, dynamique, à la détection des situations d'aidance et à l'orientation vers les dispositifs, qui peuvent être utilement actionnés en fonction de la situation.

Article 7 | *Accès au conseil et à l'orientation du salarié proche aidant*

Une plateforme est mise à disposition afin de garantir aux salariés proches aidants un accès facilité, adapté et personnalisé à l'information, au conseil et à l'orientation.

Cette plateforme est en articulation fonctionnelle avec l'autodiagnostic et prend en compte l'ensemble des dispositifs de droit commun en vigueur sur la situation d'aidance mais aussi la globalité des dispositions du présent accord.

Article 8 | *Bénéfice d'un panier de prestations de services*

Un panier de prestations de services est mis en place. Il a vocation à libérer du temps et constitue un levier de prévention de la désinsertion professionnelle via un soutien effectif et opérationnel à la situation d'aidance.

8.1. Critères d'éligibilité

Le panier de services est ouvert par année civile aux salariés qui relèvent d'une des situations suivantes :

Concernant la situation de l'aidant, dans la mesure du bénéfice de l'un des congés légaux suivants :

– congé de présence parentale. Ce congé vise le salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;

– congé de solidarité familiale. Ce congé vise le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable ;

– congé de proche aidant. Ce congé permet au salarié de s'occuper d'une personne handicapée ou invalide ou en perte d'autonomie ou âgée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables.

Concernant la situation de l'aidé, dans la mesure où le salarié est proche aidant, selon la définition de l'article 1er, au titre d'une personne qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

– l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement GIR 1 à 4, de même que la reconnaissance effective d'un GIR 5 ;

– l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;

– l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) pour les catégories 2 à 6 ;

– la prestation de compensation du handicap (PCH).

Dans ce cadre, le bénéficiaire communique au prestataire une déclaration sur l'honneur attestant de sa situation d'aidant et fournit tout document permettant de justifier du lien avec la personne aidée et de la satisfaction à l'une des conditions mentionnées de la part de la personne aidée. Le bénéfice du droit prend fin en cas de sortie de l'aidance.

Par ailleurs, concernant les salariés engagés dans un parcours de reconnaissance d'une situation d'aidance, si celle-ci n'est pas établie au sens du présent article mais caractérisée, après réalisation de l'autodiagnostic, par le ou les prestataires comme relevant d'une situation équivalente aux conditions mentionnées *supra*, ils peuvent bénéficier au titre d'une année civile, de la seule prestation du panier de service relevant d'un accompagnement individualisé et global, assuré par un interlocuteur unique disposant d'une expertise en matière de prise en charge des proches aidants (« care management »).

8.2. Montant, contenu et modalités de mise en œuvre du panier de prestations de services

Le panier de services est une allocation de prestations visant à soulager l'aidant, équivalentes à un montant de 1 000 euros par an et par bénéficiaire pour les salariés relevant des situations décrites à l'article 8.1.

L'aide est déterminée sur la base d'un panier de prestations de services détaillé en annexe 2 du présent accord.

Il est précisé que si plusieurs salariés travaillant au sein des organismes du régime général de sécurité sociale étaient, du fait de leur lien de parenté, éligibles au bénéfice du dispositif de remboursement au titre de la même situation, chacun d'eux pourra être éligible au bénéfice du dispositif. Toutefois, une même dépense (même objet, même date, même bénéficiaire...) ne pourra pas être remboursée plusieurs fois.

L'application des dispositions des articles 8.1 et 8.2 ne doit pas conduire un même salarié aidant à bénéficier de deux paniers de services au cours d'une même année pour une même personne aidée.

Article 9 | *Gestion des prestations*

À l'issue de la procédure transparente de mise en concurrence, l'Ucanss et les organisations syndicales représentatives au niveau national, accompagnés par une AMOA (assistance à maîtrise d'ouvrage), identifient un ou plusieurs prestataires chargés d'assurer la mise en œuvre des prestations définies aux articles 6, 7 et 8 du présent accord, pour la durée du présent accord.

9.1. Procédure de mise en concurrence

La responsabilité du choix final du ou des prestataires appartient à l'Ucanss et aux organisations syndicales représentatives au niveau national.

À ce titre, ils veillent au respect des principes de transparence de la procédure, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats en application stricte des critères d'éligibilité et d'évaluation relevant de l'annexe 2 du présent accord.

L'avis d'appel à la concurrence reprend les critères d'évaluation des offres ainsi que leur pondération et leur hiérarchisation. Il est inséré dans une publication à diffusion nationale habilitée à recevoir des annonces légales et dans une publication spécialisée dans le secteur des assurances.

La sélection des candidats s'effectue selon les phases successives définies ci-après :

1° Seuls sont ouverts les plis des candidats reçus au plus tard à la date et à l'heure limites fixées dans l'avis d'appel à la concurrence. Tout dossier reçu hors délai ou incomplet est irrecevable ;

2° Les candidatures recevables en application du 1° sont examinées au regard des conditions d'éligibilité définies dans l'avis d'appel à la concurrence ;

3° Les candidatures éligibles en application du 2° sont analysées au regard du cahier des charges et classées en fonction des critères d'évaluation.

9.2. Examen et choix du ou des prestataires

L'examen des offres des candidatures éligibles donne lieu à des travaux basés sur l'analyse réalisée par l'AMOA. Ces travaux sont délégués à une instance paritaire composée comme suit :

– 2 représentants par confédération ou union participant aux négociations des accords collectifs nationaux de travail conclus dans le champ des conventions collectives du 8 février 1957, 18 septembre 2018 et 4 avril 2006. Chaque représentant désigné dans ce cadre dispose d'une voix ;

– le directeur de l'Ucanss ou son représentant, assisté, en tant que de besoin, par un ou plusieurs collaborateurs. Il dispose d'un nombre de voix égal au nombre de représentants syndicaux présents.

Les décisions de cette instance sont adoptées à la majorité des voix.

La conclusion de ces travaux donne lieu à une communication en RPN (réunion paritaire nationale) via un document établi par l'AMOA. Sur cette base, le choix du ou des prestataires conduit à une formalisation par un accord national.

9.3. Situation de conflit d'intérêts

Lorsque la liste des candidats éligibles est arrêtée, chacun des membres de l'instance visée à l'article 9.2 est tenu de déclarer, dans un délai de 8 jours, l'existence éventuelle d'une situation de conflit d'intérêts.

Est considéré comme une situation de conflit d'intérêts le cas où l'un des participants exerce une activité salariée ou bien exerce ou a exercé, au cours des 5 dernières années, des fonctions délibérantes ou dirigeantes au sein des instances d'un ou de plusieurs candidats.

Les membres participants qui déclarent une situation de conflit d'intérêts ne peuvent prendre part à aucune réunion ni délibération ou décision en lien avec la procédure de mise en concurrence. Le ou les membres concernés peuvent toutefois être remplacés à l'initiative de l'organisation syndicale de salariés ou de l'organisme employeur dont ils relèvent.

9.4. Situation des candidats

Les candidats doivent répondre au cahier des charges reposant sur les critères définis à l'annexe 2 du présent accord.

Ils doivent communiquer l'ensemble des éléments nécessaires à la vérification des conditions d'éligibilité et à l'évaluation des offres.

Ils sont tenus de joindre au dossier de candidature la liste des relations commerciales et des conventions financières conclues ou poursuivies au cours de l'année civile précédant la publication de l'avis d'appel à la concurrence avec les organisations syndicales appelées à la négociation des accords collectifs nationaux de travail conclus dans le champ des conventions collectives du 8 février 1957, 18 septembre 2018 et 4 avril 2006, et l'Ucanss.

Les candidats non retenus à l'issue du processus doivent être informés, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de 21 jours et les raisons doivent leur être fournies. Ils peuvent demander, par lettre recommandée avec accusé de réception, des compléments d'explications qui doivent leur être apportés dans un délai de 2 mois.

Titre II Accompagnement des salariés proches aidants par l'employeur

L'accompagnement de l'employeur repose sur un premier volet d'aménagement des horaires et des conditions de travail qui s'inscrit dans une dimension de prévention de la désinsertion professionnelle (art. 10).

Le second volet prévoit un complément de rémunération pour les salariés qui sont contraints d'interrompre leur activité professionnelle dans le cadre de congés légaux ciblés (art. 11).

En complément de ces mesures spécifiques, les parties signataires souhaitent mettre en visibilité l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles qui s'inscrivent dans un cadre possible de gestion d'une situation d'aidance.

Les mesures ci-après sont intégrées pleinement dans les volets d'information et de conseil, tels qu'ils relèvent notamment de l'article 7 et de l'article 16 du présent accord :

– le droit pour tout salarié à un congé spécifique, prévu à l'article L. 3142-1 du code du travail, de 5 jours ouvrables à l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer de son enfant ;

– la possibilité de mobiliser les jours inscrits au compte épargne temps (CET) selon l'article 4.3.2 du protocole d'accord du 8 mars 2016 relatif au compte épargne temps dans les organismes de sécurité sociale. Le salarié bénéficie de cette mesure quel que soit le nombre de jours épargnés sur son compte épargne temps ;

– le cas de déblocage légal visant l'activité de proche aidant relevant du protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises dans le régime général de sécurité sociale ;

– la prise en compte de la période d'absence en cas de congé de proche aidant dans le calcul de la durée de travail effectuée pour l'alimentation du CPF ;

– l'adhésion à la complémentaire santé est maintenue à titre obligatoire en application de l'article 3.11 du protocole d'accord du 12 août 2008 en cas de prise de l'un des trois congés légaux d'aidant (présence parentale, solidarité familiale ou proche aidant) ;

– l'existence d'un dispositif interbranche de soutien psychologique. Selon le protocole d'accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, tout salarié, quel que soit sa branche ou son organisme d'appartenance, peut être mis en relation avec une cellule d'écoute nationale. Afin d'assurer un soutien psychologique, celle-ci permet à tous les salariés de l'institution de s'exprimer sur une situation difficile qu'ils vivent ou dont ils sont témoins, afin qu'ils puissent bénéficier au plus tôt d'une écoute et d'un accompagnement par des spécialistes qui sauront détecter les premiers signaux de difficulté et proposer des solutions appropriées. Cette cellule, accessible 24 heures sur 24, fonctionne selon le principe de l'anonymat et de la confidentialité des informations portées à sa connaissance ;

– l'existence d'un dispositif interbranche de maintien dans l'emploi (notamment la plateforme de prévention de la désinsertion professionnelle et les services d'accompagnement ou de partenariat).

Enfin, le présent accord porte interprétation extensive de la disposition conventionnelle relative au bénéfice d'un crédit annuel de 12 jours ouvrés pour le salarié dont l'enfant à charge, est reconnu handicapé par la législation sociale en vigueur, quel que soit son âge, et qui vit au foyer de façon permanente. Le bénéfice de ce droit est désormais ouvert par le présent alinéa, dans la limite du crédit annuel, pour les démarches de reconnaissance d'une situation de handicap chez un enfant, qu'il soit mineur ou majeur.

Article 10 | *Aménagement des horaires et des conditions d'organisation du travail*

Des aménagements peuvent être accordés au salarié aidant répondant à la définition prévue à l'article 1er du présent accord, sur présentation d'un justificatif médical, ceci dans le respect des accords applicables au sein de chaque organisme, sous la forme d'horaires adaptés ou d'une souplesse dans l'organisation du travail.

Concernant le travail à distance pour les salariés aidants, les modalités s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail.

Si un aménagement des horaires n'est pas envisageable pour des raisons d'organisation et de fonctionnement de l'organisme employeur, des autorisations d'absence non rémunérées sont accordées dans la limite de 20 jours ouvrés par an.

En outre, le cas échéant, la charge de travail du salarié est aménagée pour tenir compte des absences de ce dernier dans le cadre des congés d'aidants.

De manière plus globale il est possible d'aborder la situation d'aidance lors de l'entretien annuel d'évaluation et d'accompagnement (EAEA), lorsque le salarié souhaite en faire état.

Dans ce cas, une information ou un rappel est effectué auprès du salarié sur l'existence du dispositif relevant du présent accord.

Par ailleurs, et conformément aux articles L. 3142-11 et L. 3142-23 du code du travail, un entretien de parcours professionnel est réalisé en lien avec un congé de proche aidant ou un congé de solidarité familiale.

De surcroit, les demandes de passage à temps partiel sont examinées avec une attention renforcée par l'employeur, lorsque le salarié demandeur s'est fait connaître comme proche aidant au sens de l'article 1er du présent accord.

Article 11 | *Maintien de la rémunération dans le cadre des congés légaux ciblés sur les salariés proches aidants*

L'employeur assure le versement d'un complément de rémunération, afin d'assurer le maintien de sa rémunération nette mensuelle, au salarié qui bénéficie :

- d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie au sens du code de la sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale ;
- d'une allocation journalière de présence parentale au sens du code de la sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de présence parentale, dans la limite de 22 jours par an en cas d'absence par journées ou 44 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée ;
- d'une allocation journalière de proche aidant au sens du code de la sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de proche aidant, dans la limite de 22 jours par an en cas d'absence par journées ou 44 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée.

Titre III Incidence sur les autres dispositions conventionnelles

Article 12 | *Modification de l'accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements*

À l'article 14 de l'accord du 7 janvier 1998 relatif au régime de prévoyance du personnel des organismes du régime général de sécurité sociale et de leurs établissements, il est ajouté un avant-dernier paragraphe rédigé comme suit :

> « Par ailleurs, le fonds social prend en charge un dispositif d'aide aux salariés proches aidants à destination des salariés affiliés au régime de prévoyance. »

Article 13 | *Modification du règlement général du régime de prévoyance*

13.1. Modification de l'article 31

À la fin de l'article 31 du règlement général du régime de prévoyance, il est ajouté un tiret rédigé comme suit :

> « Un budget équivalent à 3 % des cotisations destiné à financer un dispositif d'aide aux salariés proches aidants à destination des salariés affiliés au régime de prévoyance ».

13.2. Modification de l'article 32

À la fin de l'article 32 du règlement général du régime de prévoyance, il est ajouté la phrase suivante :

> « Elle assure le suivi régulier d'un dispositif d'aide aux salariés proches aidants à destination des salariés affiliés au régime de prévoyance. Elle établit un bilan annuel de ce dispositif qu'elle porte à la connaissance des instances dirigeantes de l'organisme assureur. »

Titre IV Dispositions diverses

Article 14 | *Suivi de l'accord*

Il est instauré une commission de suivi de l'accord composée comme suit :

– une délégation employeur composée notamment du directeur de l'Ucanss, ou de son représentant, et de tous autres experts. Le nombre de membres de la délégation employeur ne peut excéder celui des représentants des organisations syndicales ;

– une délégation salarié composée de quatre représentants par confédération ou union représentative au niveau national.

Cette commission se réunira au moins une fois par an à partir de la mise en œuvre effective du dispositif, sur la base d'un reporting établi par le ou les prestataire(s) reposant sur l'ensemble des items mentionnés en annexe 2 ainsi qu'un reporting financier en cohérence avec les mentions du paragraphe suivant.

Les instances de gouvernance du régime de prévoyance assurent, au moins une fois par an, un contrôle financier du dispositif d'aide aux aidants prévu par le présent accord sur la base des éléments transmis par le ou les prestataires chargés de la mise en œuvre effective du dispositif. Un compte rendu de la gestion du dispositif géré par le régime de prévoyance est communiqué aux partenaires sociaux pour examen au cours de la réunion de la commission de suivi prévue par le présent accord.

En cas de dépassement de cette enveloppe annuelle représentant 3 % des cotisations au régime de prévoyance dédiée au titre de la solidarité et/ou d'augmentation significative du budget dédié au maintien de rémunération prévu à l'article 11, l'Ucanss et les organisations syndicales nationales représentatives au plan national étudieront, les modalités d'adaptation des montants des paniers de prestations de service et/ou le champ des bénéficiaires de ces paniers ainsi que du périmètre du maintien de rémunération.

En cas de dépassement ou de sous-consommation annuelle de l'enveloppe, la commission de suivi pourra proposer à l'Ucanss et aux organisations syndicales nationales représentatives au plan national d'étudier les modalités d'affectation des réserves constituées, sur la base des possibilités de report relevant du régime de prévoyance.

Article 15 | *Entrée en vigueur et durée du protocole d'accord*

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2027. Il est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Il pourra être révisé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Sur la dernière année de cette période, une nouvelle négociation s'effectuera sur la base du bilan du présent accord afin de préciser et d'adapter, le cas échéant, les différentes mesures et prestations.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Par ailleurs, la mise en œuvre des dispositions du titre Ier est conditionnée à la signature et l'agrément de l'accord désignant le ou les prestataires chargés de la mise en œuvre des prestations conformément aux dispositions de l'article 9 ci-dessus.

Article 16 | *Communication*

Les employeurs du régime général communiqueront et sensibiliseront tous les salariés sur les mesures contenues dans le présent accord. La notoriété de l'ensemble du dispositif s'adossera à un plan de communication global renforcé établi en lien avec le ou les prestataires retenus chargés de la mise en œuvre des prestations.

Fait à Montreuil, le 27 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Nature du dispositif	Salariés éligibles
Dispositif d'information, de sensibilisation et de formation à la situation de proche aidant (art. 6.1)	Prestation ouverte à tous les salariés
Dispositif de diagnostic de la situation de proche aidant (art. 6.2)	Prestation ouverte à tous les salariés
Accès au conseil et à l'orientation du salarié proche aidant (art. 7)	Prestation ouverte à tous les salariés
Bénéfice d'un panier de prestations de services (art. 8)	Le panier de services est ouvert par année civile aux salariés qui relèvent d'une des situations suivantes : Concernant la situation de l'aidant, dans la mesure du bénéfice de l'un des congés légaux suivants : – congé de présence parentale. Ce congé vise le salarié dont l'enfant à charge, au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ; – congé de solidarité familiale. Ce congé vise le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable ; – congé de proche aidant. Ce congé permet au salarié de s'occuper d'une personne handicapée ou invalide ou en perte d'autonomie ou âgée ou avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables. Concernant la situation de l'aidé, dans la mesure où le salarié est proche aidant selon la définition de l'article 1er au titre d'une personne qui satisfait à l'une des conditions suivantes : – l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement GIR 1 à 4, de même que la reconnaissance effective d'un GIR 5 ; – l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ; – l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) pour les catégories 2 à 6 ; – la prestation de compensation du handicap (PCH). Par ailleurs, concernant les salariés engagés dans un parcours de reconnaissance d'une situation d'aidance, si celle-ci n'est pas établie au sens du présent article mais caractérisée, après réalisation de l'autodiagnostic, par le ou les prestataires comme relevant d'une situation équivalente aux conditions mentionnées *supra*, ils peuvent bénéficier au titre d'une année civile, de la seule prestation du panier de service relevant d'un accompagnement individualisé et global, assuré par un interlocuteur unique disposant d'une expertise en matière de prise en charge des proches aidants (« care management »).

Nature du dispositif	Salariés éligibles
Possibilité d'aménagement des horaires et des conditions d'organisation du travail ; autorisations d'absences non rémunérées de 20 jours ouvrés maximum par an ; aménagement le cas échéant de la charge de travail, modalités de travail à distance dans le cadre des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail (art. 10)	Des aménagements peuvent être accordés au salarié aidant selon la définition de l'article 1er sur présentation d'un justificatif médical. Ceci dans le respect des accords applicables au sein de chaque organisme, sous la forme d'horaires adaptés ou d'une souplesse dans l'organisation du travail.
Examen avec une attention renforcée des demandes de passage à temps partiel (art. 10)	Salarié s'étant fait connaître comme proche aidant au sens de l'article 1er du présent accord.
Maintien de la rémunération dans le cadre des congés légaux ciblés sur les salariés proches aidants (art. 11)	Salariés bénéficiaires d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie versée par la sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de solidarité familiale. Salariés bénéficiaires d'une allocation journalière de présence parentale versée par la sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de présence parentale, dans la limite de 22 jours par an en cas d'absence par journées ou 44 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée. Salariés bénéficiaires d'une allocation journalière de proche aidant versée par la sécurité sociale, dans le cadre d'un congé de proche aidant, dans la limite de 22 jours par an en cas d'absence par journées ou 44 demi-journées par an en cas d'absence par demi-journée.

Annexe 2

I. Les prestations attendues

Sont listés ci-dessous les services attendus dans les réponses apportées par les prestataires qui souhaitent candidater. Des aménagements peuvent être proposés dans la réponse à l'appel d'offres si le prestataire démontre l'intérêt de sa proposition pour les salariés du régime général de sécurité sociale en précisant clairement le coût de chaque prestation et en respectant impérativement la limite financière prévue à l'article 5 du présent accord.

De manière globale sont attendues des dimensions :

– de modalités d'identification des organismes et des salariés du régime général de sécurité sociale qui soient sécurisées et facilitées en termes de gestion pour l'accès au dispositif ;

– de reporting qui permettent, sur la base d'indicateurs intégrant la qualité de service, un suivi opérationnel et financier du dispositif au niveau de chaque organisme et au global. Ceci sur l'ensemble des items relevant des prestations attendues mais aussi dans une finalité de promotion et de suivi du dispositif au niveau local et national.

1. Les prestations attendues au titre des articles 6.1 et 6.2

1.1. Dispositif d'information, de sensibilisation et de formation à la situation de proche aidant à destination des salariés proches aidants, managers, RH et comités de direction :

– dispositif prévu à titre obligatoire dans la prestation : test d'autodiagnostic de la situation d'aidant, en tant que véritable appui à la détection des situations d'aidance et d'orientation vers les bons dispositifs selon la situation rencontrée. Cet outil dynamique pourra être complété, sous réserve du consentement explicite du salarié, par un dispositif d'accompagnement individualisé, pouvant notamment prendre la forme d'un rappel téléphonique, afin de l'orienter vers les dispositifs les plus adaptés à sa situation. La visibilité sur cet outil serait également à accroître par exemple via un MOOC de sensibilisation, dans une logique de repérage et d'accompagnement renforcé ;

– les autres prestations de sensibilisation sont attendues sur des canaux diversifiés afin de permettre un accès pour l'ensemble des organismes de sécurité sociale. Ces prestations pourraient être les suivantes :

  – outils clés en main pour communiquer, à l'instar du « Guide des aidants » réalisé dans le cadre du précédent accord ;

  – la création d'un arbre décisionnel global qui permette d'identifier de manière claire et synthétique les prestations accessibles dans le cadre du dispositif, voire en amont au titre des dispositions de droit commun ;

  – e-learning de sensibilisation sur la situation des aidants ;

  – organisation d'ateliers, webinaires, conférences, etc. ;

  – actions de soutien entre pairs renforcées dont le format pourrait être un accompagnement des employeurs locaux à la structuration et à l'animation d'actions de type « café des aidants », groupes de paroles, etc. ;

– s'agissant du volet formation, l'Institut 4.10 est partie prenante du dispositif, en articulation avec le ou les prestataire(s) retenu(s) et avec les modalités de financement via le régime de prévoyance ;

– il est également attendu un plan de communication global selon les modalités relevant de l'article 16.

1.2. Portail digital d'informations et d'échanges pour les salariés proches aidants. Il est attendu un portail qui pourrait comprendre :

– des fiches pédagogiques sur la réglementation applicable, les mesures d'aides existantes (et notamment les informations/liens renvoyant aux dispositifs complémentaires ou annexes au sein de l'institution), le rôle d'aidant et sur des thématiques propres aux problématiques rencontrées par les salariés proches aidants (sérénité de l'aidant, concilier vie personnelle et vie professionnelle, repérer les difficultés et trouver des solutions adaptées pour éviter l'épuisement, etc.) ;

– une information et un conseil global intégrant les dispositions légales de même que l'ensemble des dispositions relevant du présent accord ;

– il serait souhaitable qu'il comprenne également les prestations suivantes :

  – vidéos ;

  – espace de discussions ;

  – espace de questions – réponses ;

– la mise à disposition de solutions digitales ou innovantes serait également appréciée : application mobile, etc.

2. Les prestations attendues au titre de l'article 7

Il est attendu la mise en œuvre d'une plateforme téléphonique accessible à tous les salariés, sur des plages horaires larges. Cette plateforme téléphonique devra offrir un niveau de services et des conseils personnalisés et adaptés à la situation réelle de l'aidant (échanges avec des experts).

Les caractéristiques générales des services susceptibles d'être déployés sont les suivantes :

– une prise en charge par un interlocuteur dédié ;

– une analyse personnalisée de la situation de l'aidant ;

– des actions d'informations et d'orientation de l'aidant pour l'accompagner dans l'univers institutionnel, dans la mobilisation des ressources internes et externes de son environnement (aides mobilisables, congés dédiés, orientation vers les organismes compétents, les structures d'hébergement ou de répit, les services d'aide à domicile, les groupes de parole existants, accès à un portail d'informations géolocalisées, etc.) et dans la connaissance de l'ensemble des dispositions de l'accord ;

– du conseil (éléments de connaissance et de compréhension, outils pratiques pour la gestion de la vie quotidienne, la recherche de structures...).

3. Les prestations attendues au titre de l'article 8

Il est attendu un panier de prestations de services proposant des services diversifiés permettant de répondre à des besoins variés et distincts selon les salariés proches aidants bénéficiaires. Les bénéficiaires pourront recourir aux services inscrits dans ce panier dans la limite de 1 000 euros par an.

Le montant du panier mentionné ci-dessus constitue le montant attendu tenant compte du budget dédié à ces prestations et du principe de prudence dans le cadre de la bonne gestion d'un tel dispositif.

Le panier devra notamment comprendre les typologies de prestations suivantes selon des barèmes de montants unitaires à proposer par le prestataire :

– financement de prestations d'aide à domicile pour le salarié aidant afin de lui permettre de rester aux côtés d'un proche (garde d'enfants, accompagnement à l'école, aide-ménagère, livraisons de courses, etc.) ;

– prestations d'aide en cas d'indisponibilité de l'aidant/de gestion des imprévus (sollicitation de l'aide d'un professionnel pour être aux côtés de l'aidé, etc.) ;

– prestations d'aide au répit (aide à l'accueil de jour ou temporaire de l'aidé, déplacement d'une personne visant à suppléer l'aidant aux côtés du proche aidé, frais de garde et d'auxiliaire de vie, etc.) ;

– prestations d'aide au soutien psychologique de l'aidant (coaching, bilan psychologique, etc.) ;

– prestations visant à faciliter le maintien à domicile de l'aidé (venue d'un ergothérapeute, accompagnement par des experts pour l'adaptation du logement, etc.) ;

– financement d'aide à la vie quotidienne de l'aidé (livraison de courses, aide-ménagère, etc.).

La possibilité pour les bénéficiaires de bénéficier du tiers payant est attendue, de même que la faculté de pouvoir procéder à une prise en charge sur facture d'un prestataire choisi par les bénéficiaires en respect des prestations de ce panier.

Il est également attendu une prestation spécifique intégrée au panier de service et équivalente à la limite du montant annuel de ce panier, soit 1 000 euros, relevant d'un accompagnement individualisé et global, assuré par un interlocuteur unique disposant d'une expertise en matière de prise en charge des proches aidants (« care management »). Cette prestation devra notamment comprendre les éléments suivants mobilisables selon l'analyse de la situation du salarié :

– diagnostic des besoins de l'aidé ;

– définition de(s) plan(s) d'action à mettre en place compte tenu des solutions retenues, quelles qu'elles soient ;

– aide concrète concernant l'ensemble des démarches administratives ;

– être en mesure de proposer des solutions d'hébergement, des structures d'accueil, des maisons de répit ou des auxiliaires de vie ou toute autre solution en lien avec des métiers paramédicaux qui correspondent aux besoins de toute nature ;

– coordonner l'organisation et l'intervention des différents acteurs de santé en particulier au domicile permettant ainsi de faciliter le maintien à domicile de la personne aidée ;

– assurer un suivi auprès du bénéficiaire jusqu'à la mise en place des solutions retenues et contrôler la qualité des prestations réalisées en s'assurant qu'elles sont conformes aux besoins définis.

Selon les termes de l'article 8.1, seule cette prestation spécifique, pourra concerner par exception les salariés engagés dans un parcours de reconnaissance d'une situation d'aidance caractérisée, après réalisation de l'autodiagnostic, par le ou les prestataires comme relevant d'une situation équivalente aux conditions mentionnées.

Aussi il est attendu une grille d'analyse pour acter l'éligibilité à cette prestation dans ce cas.

Et il est attendu plus globalement une description d'un processus global d'activation de cette prestation selon des situations types d'aidance (entrée dans l'aidance concernant le soutien à un enfant, un collatéral ou un ascendant, dégradation de la situation de la personne aidée demandant un placement en établissement…) avec mention des actions qui seraient actionnées et du coût associé dans la limite de 1 000 euros.

II. Les critères d'éligibilité et d'évaluation des offres des candidats

Critères d'éligibilité

Disposer d'une expérience dans le domaine de l'aide aux aidants développée pour une population couverte d'au moins 150 000 personnes.

Disposer d'une plateforme téléphonique d'accueil sur une plage d'ouverture large (du lundi au samedi de 9 heures à 19 heures). La plateforme doit être en mesure de générer des appels sortants.

Disposer d'un réseau de partenaires de prestations de services dans les domaines requis pour l'aide aux aidants, incluant :

1. La capacité de déployer l'offre sur tout le territoire, métropole et DROM ;
2. Une offre complète de services pour les aidants, couvrant l'ensemble des besoins identifiés.

Être en mesure d'organiser le tiers payant/remboursement, permettant une dispense d'avance de frais (dans le réseau) ou la prise en charge financière de prestations équivalentes réalisées par des prestataires choisis par le bénéficiaire (hors réseau) en matière de services d'aide aux aidants. Les prestataires doivent également être en conformité avec leurs obligations fiscales et sociales.

Disposer de la capacité de proposer un portail internet spécifique dédié dans le domaine requis, intégrant un module d'identification des salariés et des organismes de la sécurité sociale.

Critères d'évaluation des offres

La pertinence et la pérennité de l'offre tarifaire (20 %).

L'expérience du candidat en matière de mise en œuvre d'actions (15 %).

La qualité méthodologique du projet (20 %).

Les moyens mis en œuvre pour la réalisation des actions proposées (20 %).

Le maillage territorial proposé pour les différents types d'actions (15 %).

Les indicateurs d'évaluation qualitative et quantitative proposés et leur fréquence de restitution (10 %).

Brochure n° 3254 | Convention collective nationale

IDCC : **993** | **PROTHÉSISTES DENTAIRES ET PERSONNELS DES LABORATOIRES DE PROTHÈSES DENTAIRES**

Protocole d'accord du 15 juin 2026
relatif à la revalorisation de la grille des salaires

NOR : *ASET2650668M*
IDCC : *993*

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

UNPPD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;
CFTC ;
UNSA ;
CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires de prothèse dentaire le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

L'extension du présent accord sera faite à l'initiative de la partie la plus diligente.

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

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

Fait à Paris, le 15 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Salaires

Catégories professionnelles	Salaire brut
Personnels de service	1 892 €
Secrétaire administratif Aide-comptable	1 896 €
Comptable	2 002 €

Catégories professionnelles	Échelons	Salaire brut
Employé en prothèse dentaire		1 895 €
Auxiliaire en prothèse dentaire		1 903 €
Technicien qualifié en prothèse dentaire	TQ1 TQ2 TQ3	1 935 € 2 118 € 2 246 €
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ1 PHQ2	2 293 € 2 522 €
Responsable de secteur Chef de laboratoire		2 755 € 3 300 €

Primes	
Prime mensuelle titulaire du CQP « Technicien en laboratoire de prothèse dentaire spécialisé en ODF »	85 €
Prime mensuelle titulaire du certificat « Opérateur en CFAO niv. I »	85 €
Prime mensuelle titulaire du titre « Prothésiste dentaire numérique »	105 €
Prime mensuelle titulaire du CPES de spécialisation en PCMIP ou de spécialisation en céramique & occlusion	160 €

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 du 4 juin 2026
relatif au RNCSA et au RNQSA pour le second semestre 2026

NOR : *ASET2650652M*
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 ;
FTM CGT ;
FO métaux ;
FGMM CFDT,

d'autre part,

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 1er 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 les délibérations paritaires n° 3-19 du 13 février 2019 relative au processus d'examen paritaire des qualifications et 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° 1-26 du 22 janvier 2026 relative aux évolutions des qualifications professionnelles, n° 2-26 du 22 janvier 2026 et 4-26 du 19 février 2026 relatives au calendrier 2026 des groupes techniques paritaires (GTP) ANFA ;

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 1er | *Mise à jour du RNCSA du 2d semestre 2026*

Le RNCSA du 2d semestre 2026, 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.3.1, A.6.1, A.9.2, A.9.6, A.12.2, A.12.6, A.20.1, A.23.1, AA.9.2, B.6.1, B.6.2, B.9.1, B.9.2, B.12.1, B.20.1, B.23.1, E.20.1, H.20.1 et I.20.1 ci-annexées sont modifiées.

Article 3 | *Identification des modifications apportées au RNQSA*

Les modifications des 19 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 règlementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent accord paritaire national ne comporte aucune stipulation spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions qu'il comporte devant être appliquées par toutes les entreprises de la branche, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

Article 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 règlementaires.

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 1er jour du second semestre 2026.

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 4 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

RNQSA (2.6)

RÉPERTOIRE NATIONAL DES QUALIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 2e SEMESTRE 2026

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 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
- 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
- Agent d'exploitation de stationnement spécialiste L.6.2
- 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

MÉCANICIEN DE MAINTENANCE AUTOMOBILE
MÉCANICIEN DE MAINTENANCE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
MÉCANICIEN DE MAINTENANCE MOTOCYCLES

1/ Dénominations de la qualification *(selon le cas)* **:**
Mécanicien de maintenance automobile
Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels
Mécanicien de maintenance motocycles

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'activités :
Cas des V.P. et motocycles
. de maintenance des véhicules.
Cas des véhicules utilitaires et industriels
. de maintenance des véhicules et équipements.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et/ou périodique des véhicules. Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- Pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :
- Utilisation de la documentation technique ;
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage ;
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance
- Établissement de tout document d'atelier utile.

C - Particularités véhicules industriels et motocycles :
Véhicules utilitaires et industriels :
- Préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par utilisation de check-list) ;
- Entretien d'équipements spécifiques (hayons / malaxeurs / grues de manutention,…).

Secteur motocycles :
- Préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par utilisation de check-list) ;
- Assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs, visant la préparation à la route ;
- Contrôle et essai des V.O. ;
- Pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.

D - Particularités liées à l'activité de rétrofit :
- Installation du kit de rétrofit et des pièces permettant l'adaptation des systèmes du véhicule thermique au kit (freinage, climatisation…).

Les activités d'installation d'un kit de rétrofit sont réalisées hors tension.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :
  . le groupe motopropulseur et organes périphériques,
  . les éléments de liaison au sol,
  . les éléments de sécurité et de confort.
- Conseils d'utilisation à la clientèle ;
- Vente additionnelle de produits et services.

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

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VUI ou motocycles selon le cas) :
  . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles (dernière session en 2027),
  . CAP maintenance des véhicules, option : véhicules légers ou : véhicules de transport routier ou : motocycles (à partir de la rentrée 2025),
  . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : ***mécanicien de maintenance de véhicules de transport routier - personnes et marchandises,***
  ~~. Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien réparateur de véhicules industriels,~~
  . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien de maintenance automobile
  . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien automobile,
  . CQP mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP sous le n° 39727),
  . CQP mécanicien de maintenance motocycles,
  . CQP mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels ***(enregistré au RNCP sous le n° 41639),***
- 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 :
  . mécanicien spécialiste automobile / mécanicien spécialiste motocycle / mécanicien spécialiste VUI (fiche A.6.1),
  . opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).
- Transversale :
  . opérateur de vérification des dispositifs embarqués réglementés sur VUI (chronotachygraphe, éthylotest anti-démarrage) - opérateur de vérification des dispositifs embarqués réglementés sur VL (éthylotest anti-démarrage judiciaire, taximètre) (fiche A.3.9).

Voir Panorama

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

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

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

2/ Objet de la qualification :

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

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées :
  . entretien courant et périodique des véhicules,
  . diagnostic / dépose-pose / contrôle et réglage d'ensembles mécaniques.
- Réalisation d'interventions incluant un diagnostic de premier niveau de complexité portant sur :
  . le contrôle / réglage des moteurs thermiques,
  . les éléments de liaison au sol.
- Pose d'accessoires sur véhicules.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :
. utilisation de la documentation technique,
. agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
. application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :
. établissement de tout document d'atelier utile,
. conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.

C - Particularités véhicules industriels et motocycles :
Véhicules utilitaires et industriels :
- Maintenance et réfection d'organes / d'équipements,

Secteur motocycles :
- Assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;
- Réfection des véhicules d'occasion / réalisation d'essais ;
- Contrôle de la partie cycles ;
- Soudage et assemblage d'éléments.

D - Particularités liées à l'activité de rétrofit :
- Installation du kit de rétrofit et des pièces permettant l'adaptation des systèmes du véhicule thermique au kit (freinage, climatisation…),
- Contrôle visuel de l'installation réalisée,

Les activités d'installation d'un kit de rétrofit sont réalisées hors tension.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules ;
- Réalisation d'essais ;
- Dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VL ou VUI).

Cas du VUI :
. pose d'équipements spécifiques (hayons / groupes hydrauliques…),
. réalisation ponctuelle d'aménagements spécifiques (incluant les techniques de soudage et d'assemblage).

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification:

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VI ou motocycles selon le cas) :
  - . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles (dernière session en 2027), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . CAP maintenance des véhicules, option : véhicules légers ou : véhicules de transport routier ou : motocycles (à partir de la rentrée 2025), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles (selon le cas) (dernière session en 2027), préparé sous statut scolaire,
  - . Bac professionnel maintenance des véhicules, option : véhicules légers ou : véhicules de transport routier ou : motocycles (selon le cas) (à partir de la rentrée 2025), préparé sous statut scolaire,
  - . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  - . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien électromécanicien automobile,
  - . Titre à finalité professionnelle mécanicien automobile (enregistré au RNCP sous le n° 40840),
  - . CQP mécanicien spécialiste motocycles,
  - . CQP mécanicien véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n°~~37134~~ ***41656***),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

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

TECHNICIEN ÉLECTRICIEN ÉLECTRONICIEN AUTOMOBILE
TECHNICIEN CONFIRMÉ VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
TECHNICIEN CONFIRMÉ MOTOCYCLES

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

Technicien électricien-électronicien automobile
Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels
Technicien confirmé 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.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées**,** 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 ou 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 des 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 :

- 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'O.R…

C - Particularités véhicules utilitaires et industriels :

- Identification des processus de maintenance préventive,
- Maintenance et réfection d'organes / d'équipements.

D - Particularités motocycles :

- Assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route,
- Réfection des V.O. / réalisation d'essais,
- Réfection d'ensembles ou d'organes mécaniques,
- Contrôle et intervention sur partie cycle.

E - Particularités liées à l'installation d'un kit de rétrofit :

- Installation du kit de rétrofit et des pièces permettant l'adaptation des systèmes du véhicule thermique au kit (freinage, climatisation…),
- Contrôle visuel de l'installation réalisée,

Les activités d'installation d'un kit de rétrofit sont réalisées hors tension.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules,
- Dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VP ou VUI),
- Interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur tous systèmes Gaz ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels),
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée,

Cas des VUI :

. 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),
. identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons / groupes hydrauliques…), et à l'aménagement du véhicule,
. réalisation des interventions.

Secteur motocycles :

- Accueil clientèle et restitution des véhicules.

5/ Classement :

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

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VI ou motocycle, selon le cas) :
  . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles (selon le cas) (dernière session en 2027), préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue,
  . Bac professionnel maintenance des véhicules, option : véhicules légers ou : véhicules de transport routier ou : motocycles (selon le cas) (à partir de la rentrée 2025), préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue,
  . ~~CQP~~ ***Titre à finalité professionnelle*** technicien après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 40839),
  . CQP technicien motocycles,
  . CQP technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  . technicien expert après-vente automobile / technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels / technicien expert après-vente motocycles (fiche A.12.2),
  . conseiller client après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1),
  . agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2).
- Transversale :
  Voir Panorama

TECHNICIEN GARANTIE APRÈS-VENTE

1/ Dénomination de la qualification :
Technicien garantie après-vente

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

3/ Contenu de la qualification :

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

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

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

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

6/ Modes d'accès à la qualification *(liste modifiée)* :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de l'automobile :
  . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières (dernière session en 2027), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  . Bac professionnel maintenance des véhicules, option : véhicules légers (à partir de la rentrée 2025), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  ~~. Bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;~~
  . Bac professionnel carrossier peintre automobile~~ (à partir de la rentrée 2023)~~, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
  . CQP technicien garantie après-vente ;
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . spécialiste garantie après-vente (fiche A.12.6)
- Transversale :
  Voir Panorama

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 réfection 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) (dernière session en 2027), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Bac professionnel maintenance des véhicules (option : véhicules légers ou : véhicules de transport routier ou : motocycles, selon le cas) (à partir de la rentrée 2025), 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° 40838),
  . Titre à finalité professionnelle technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n° ~~37071~~ ***41657***),
  . Titre à finalité professionnelle technicien expert après-vente motocycles (enregistré au RNCP sous le n° 40854),
- 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).

SPÉCIALISTE GARANTIE APRÈS-VENTE

1/ Dénomination de la qualification :
Spécialiste garantie après-vente

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

2.1 - L'ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente, selon les procédures définies.
2.2 - Les activités de contrôle et de suivi de prise en charge des garanties après-vente provenant des réparateurs agréés du secteur.

3/ Contenu de la qualification :

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

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

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Ensemble des activités inhérentes aux prises en charge des garanties après-vente des réparateurs agréés,
- Formation des réparateurs agréés aux activités de suivi des garanties après-vente.

5/ Classement :
- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

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

6/ Modes d'accès à la qualification *(liste modifiée)* :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de l'automobile :
  . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières (dernière session en 2027), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Bac professionnel maintenance des véhicules, option : véhicules légers (à partir de la rentrée 2025), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  ~~. Bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
  . Bac professionnel carrossier peintre automobile ~~(à partir de la rentrée 2023),~~ complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP spécialiste garantie après-vente,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . chef d'équipe atelier (fiche A.20.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

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 :

- 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 ***(dernière session en 2027),***
  . ***BTS maintenance des véhicules - options : véhicules légers, véhicules de transport routier et motocycles (à partir de la rentrée 2026),***
  . 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

GESTIONNAIRE D'ATELIER
CONTREMAÎTRE D'ATELIER

1/ Dénomination de la qualification : *(au choix)*
Gestionnaire d'atelier
Contremaître d'atelier

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
- Dans les entreprises dont le secteur après-vente comporte plusieurs pôles (exemple: atelier / service rapide / carrosserie-peinture…), il participe à l'encadrement d'un pôle après-vente,
- Lorsque l'activité après-vente de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une organisation en plusieurs pôles, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

3/ Contenu de la qualification :

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

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

B - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :
- Encadrement de (des) l'équipe(s) d'atelier,
  . assistance au(x) réceptionnaire(s), au(x) chef(s) d'équipe,
- Appui technique aux collaborateurs / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Participation aux négociations d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires, fournisseurs et clients grands comptes,
- Dans le cadre de la polyvalence dans une petite structure : gestion de la totalité des fonctions de réception clientèle, de gestion de l'équipe d'atelier, du suivi administratif.

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 :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  . BTS maintenance des véhicules (option A : voitures particulières, B : véhicules de transport routier ou C : motocycles) ***(dernière session en 2027)***, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . ***BTS maintenance des véhicules - options : véhicules légers, véhicules de transport routier et motocycles (à partir de la rentrée 2026),*** complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . CQP gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier option VL,
  . CQP gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier option VUI,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1),
  . adjoint au chef après-vente / responsable d'atelier (fiche A.C.II.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

TECHNICIEN DES SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE

1/ Dénomination de la qualification :
Technicien des services multimarques de l'après-vente automobile

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification réalise toute activité de maintenance portant sur des ensembles mécaniques ciblés.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques

Toutes activités de maintenance des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées**,** portant sur :
- Contrôle/ réglage et remplacement d'ensembles mécaniques ciblés,
- Diagnostic de la gestion moteur et de la dépollution essence et diesel,
- Diagnostic des systèmes électriques et électroniques ciblés : climatisation, freinage,
- Pré-diagnostic sur systèmes électriques et électroniques.

Les opérations de maintenance et de diagnostic mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rapportant à :
- L'établissement de diagnostics,
- La mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

B - Activités d'organisation et de gestion de la maintenance
- Réception / transmission d'informations à caractère technique,
- Mise à jour de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- Application des règles d'hygiène et de sécurité et des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Etablissement de tout document d'atelier utile.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Appui technique aux équipes,
- Participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules,
- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- Interventions sur véhicules électriques et hybrides ou sur équipements nécessitant une habilitation.

5/ Classement :
- Echelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- Echelons 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 :
  . Bac professionnel maintenance des véhicules (option A : voitures particulières) (dernière session en 2027),
  . Bac professionnel maintenance des véhicules (option : véhicules légers) (à partir de la rentrée 2025),
  . CQP technicien des services multimarques de l'après-vente automobile,
  . ~~CQP~~ ***Titre à finalité professionnelle*** technicien après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 40839),
  . CQP technicien confirmé mécanique automobile,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . Technicien expert des services multimarques de l'après-vente automobile (fiche AA.12.2)
  . Technicien expert après-vente automobile (fiche A.12.2)
- Transversale :
  . Voir Panorama

TÔLIER SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :
Tôlier spécialiste

2/ Objet de la qualification :
Réalisation d'interventions portant sur éléments amovibles et inamovibles des véhicules.
Remise en forme des éléments de carrosserie.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles / soudés / collés / sertis),
- Réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges / garnitures diverses…),
- Remise en forme d'éléments de la carrosserie,
- Remplacement ou réparation de tout vitrage.

La réalisation des interventions de carrosserie mentionnées ci-dessus requiert la maîtrise des techniques de redressage et de soudage.

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

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Contrôles de déformation de la structure du véhicule,
- Dépose - repose ou remplacement d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planche de bord…), d'organes électriques et électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention,
- Application peinture (sous réserve que le titulaire de la qualification soit détenteur du CAP peinture en carrosserie ou du CAP peintre automobile),
- Établissement de tout document d'atelier utile,
- Conseil d'utilisation à la clientèle.

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

6/ Modes d'accès à la qualification *(liste modifiée)* :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la carrosserie :
  . CAP carrossier automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  ~~. Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé sous statut scolaire,~~
  . Bac professionnel carrossier peintre automobile ~~(à partir de la rentrée 2023)~~, préparé sous statut scolaire,
  . Titre professionnel du ministère de l'Emploi : carrossier réparateur,
  . CQP tôlier spécialiste,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . tôlier confirmé (fiche B.9.1),
  . carrossier-peintre (fiche B.12.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

PEINTRE SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :
Peintre spécialiste

2/ Objet de la qualification :
Le peintre spécialiste réalise l'ensemble des activités de préparation et l'application de peinture sur véhicules.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Protection et traitements de surfaces,
- Masticage / ponçage / marouflage / apprêtage,
- Application des sous-couches et des couches de finition,
- Réfection de surface des éléments composites (granulométrie).

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

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Détermination de la teinte à appliquer,
- Réalisation des teintes,
- Gestion du stock de produits peinture,
- Etablissement de tout document d'atelier utile,
- Conseils d'utilisation à la clientèle.

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

6/ Modes d'accès à la qualification *(liste modifiée)* :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la peinture :
  . CAP peintre automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Titre professionnel du ministère de l'Emploi : peintre en carrosserie, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  ~~. Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé sous statut scolaire,~~
  . Bac professionnel carrossier peintre automobile ~~(à partir de la rentrée 2023)~~, préparé sous statut scolaire,
  . CQP peintre spécialiste,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . peintre confirmé (fiche B.9.2),
  . carrossier-peintre (fiche B.12.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

TÔLIER CONFIRMÉ
TÔLIER VÉHICULES ANCIENS ET HISTORIQUES

1/ Dénomination de la qualification :
Tôlier confirmé
Tôlier véhicules anciens et historiques

2/ Objet de la qualification :
Le tôlier confirmé réalise l'ensemble des interventions en carrosserie. L'exercice de l'activité inclut le diagnostic des déformations d'un véhicule accidenté ainsi que les interventions sur éléments de structure.
Le tôlier véhicules anciens et historiques réalise des opérations de rénovation et de reconstruction d'éléments de carrosserie qui requièrent la maitrise des anciennes technologies et la capacité à identifier des méthodes et outils adaptés.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques en carrosserie :
- Remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles / soudés / collés / sertis),
- Réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges / garnitures diverses…),
- Remise en forme d'éléments de carrosserie,
- Remplacement ou réparation de tout vitrage.

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

C - Particularités :

C.1 - Mécanique collision :
- Contrôle des déformations d'un véhicule / interventions sur éléments de structure**,**
- Dépose - repose ou remplacement d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planches de bord…), d'organes électriques et électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention soumise éventuellement à réglementation.

C.2 - Véhicules anciens et historiques :
- Rénovation ou reconstruction d'éléments liés à l'absence de pièces disponibles, en identifiant les produits potentiellement dangereux,
- Contrôle des déformations d'un véhicule / remise en ligne des structures,
- Utilisation de la documentation technique d'époque.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Activités liées à la gestion de l'intervention :
  . participation à l'expertise,
  . documentation des pièces de rechange,
  . établissement de tout document d'atelier utile,
  . conseils techniques et d'utilisation à la clientèle,
  . mise à jour et classement de la documentation technique,
- Application peinture (si le titulaire de la qualification est détenteur du CAP peinture en carrosserie ou du CAP peintre automobile),
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Interventions sur structure VI.

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

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

Pour le tôlier confirmé :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la carrosserie :
  ~~. Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,~~
  . Bac professionnel carrossier peintre automobile ~~(à partir de la rentrée 2023)~~, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
  . CQP tôlier confirmé,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3)

Pour le tôlier véhicules anciens et historiques :
- Soit par obtention de la certification suivante : CQP tôlier véhicules anciens et historiques,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . carrossier-peintre (fiche B.12.1)
  . tôlier expert véhicules anciens et historiques (fiche B.12.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

PEINTRE CONFIRMÉ

1/ Dénomination de la qualification :
Peintre confirmé

2/ Objet de la qualification :
Réalisation de l'ensemble des interventions spécifiques de peinture, comprenant les activités de colorimétrie.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Protection et traitements de surfaces,
- Masticage / ponçage / marouflage / apprêtage,
- Réfection de surface des éléments composites (granulométrie),
- Réalisation de l'ensemble des activités peinture : détermination de la teinte à appliquer / réalisation de la teinte / application des sous-couches et des couches de finition.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :
- Planification de l'intervention,
- Utilisation de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :
- Gestion du stock de produits peinture.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Personnalisation des véhicules,
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Établissement de tous documents d'atelier utiles,
- Conseils d'utilisation à la clientèle,
- Mise à jour et classement de la documentation technique.

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

6/ Modes d'accès à la qualification *(liste modifiée)* :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la peinture :
  ~~. Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,~~
  . Bac professionnel carrossier peintre automobile ~~(à partir de la rentrée 2023)~~, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
  . CQP peintre en carrosserie (enregistré au RNCP sous le n° 39634),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . carrossier-peintre (fiche B.12.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

CARROSSIER-PEINTRE
TÔLIER EXPERT VÉHICULES ANCIENS ET HISTORIQUES

1/ Dénomination de la qualification :

Carrossier-peintre
Tôlier expert véhicules anciens et historiques

2/ Objet de la qualification :

Le carrossier-peintre réalise l'ensemble des interventions en carrosserie et en peinture.
L'exercice de l'activité inclut le diagnostic des déformations d'un véhicule accidenté ainsi que les interventions sur éléments de structure.
Elle comporte également la réalisation de l'ensemble d'une intervention en peinture : de la préparation des surfaces à l'application des couches de finition.

Le tôlier expert véhicules anciens et historiques réalise des opérations de rénovation et de reconstruction d'éléments de carrosserie qui requièrent la maitrise des anciennes technologies et la capacité à identifier des méthodes et outils adaptés. Le titulaire de la qualification apporte un appui technique auprès des collaborateurs.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques en carrosserie :
- Remplacement, ajustage et réglage de tous types d'éléments (amovibles / soudés / collés / sertis…),
- Réalisation des travaux de sellerie nécessaires à l'intervention carrosserie (sièges / garnitures…),
- Remise en forme d'éléments de carrosserie,
- Remplacement ou réparation de tout vitrage,
- Contrôle des déformations d'un véhicule / interventions sur éléments de structure,
- Dépose - repose ou remplacement d'organes mécaniques, d'éléments d'habillage (planches de bord…), d'organes électriques et électroniques nécessaires à la réalisation de l'intervention soumise éventuellement à réglementation.

La réalisation des interventions de carrosserie mentionnées ci-dessus requiert la maîtrise des techniques de mesure / d'intervention sur éléments de structure / de soudage.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :
- Planification de l'intervention,
- Utilisation de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :
- Etablissement de tout document d'atelier utile,
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée.

C - Particularités :

C.1 - Peinture :
- Protection et traitements de surfaces,
- Masticage / ponçage / marouflage / apprêtage,
- Réfection d'éléments composites,
- Réalisation de l'ensemble des activités peinture : détermination de la teinte à appliquer / réalisation de la teinte / application des sous-couches et des couches de finition,
- Gestion du stock de produits peinture,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Conseils techniques et d'utilisation à la clientèle,
- Participation à l'expertise.

C.2 - Véhicules anciens et historiques :
- Rénovation ou reconstruction d'éléments liés à l'absence de pièces disponibles, en identifiant les produits potentiellement dangereux,
- Utilisation de la documentation technique d'époque,
- Transmission d'informations techniques au client durant les différentes phases de rénovation,
- Participation à la recherche documentaire technique d'époque.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

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

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 12

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

Pour le carrossier-peintre :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la carrosserie-peinture :
  . ~~Bac professionnel réparation des carrosseries, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,~~
  . Bac professionnel carrossier peintre automobile ~~(à partir de la rentrée 2023)~~, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . Titre à finalité professionnelle carrossier-peintre (enregistré au RNCP sous le n° 36200),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

Pour le Tôlier expert véhicules anciens et historiques :
- Soit par obtention de la certification suivante :
  . CQP tôlier expert véhicules anciens et historiques,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
  . réceptionnaire après-vente / chef d'équipe atelier (fiche B.20.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

RÉCEPTIONNAIRE APRÈS-VENTE - CHEF D'ÉQUIPE ATELIER

1/ Dénominations de la qualification : *(selon le cas)*
Réceptionnaire après-vente
Chef d'équipe atelier

2/ Objet de la qualification :
- Le réceptionnaire accueille et conseille les clients du service après-vente.
  Il réalise les activités visant le déclenchement de remise en état du véhicule, la restitution des véhicules aux clients, ainsi que la commercialisation de produits et services.
- Le chef d'équipe atelier 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,
- Gestion de la relation avec l'expert :
  . préparation du dossier collision en vue de l'expertise,
  . constitution des expertises contradictoires.

Particularités : le réceptionnaire après-vente
Le réceptionnaire 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.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

Réceptionnaire 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 atelier :
- 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 :
- 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 ***(dernière session en 2027),***
  . ***BTS maintenance des véhicules - options : véhicules légers, véhicules de transport routier et motocycles (à partir de la rentrée 2026),***
  . CQP chef d'équipe atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture,
  . CQP réceptionnaire après-vente du domaine d'activité de la carrosserie-peinture,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier (fiche B.23.1),
  . cadre technique d'atelier (fiche B.C.I.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

GESTIONNAIRE D'ATELIER
CONTREMAÎTRE D'ATELIER

1/ Dénomination de la qualification : *(au choix)*
Gestionnaire d'atelier
Contremaître d'atelier

2/ Objet de la qualification :
Le titulaire de la qualification assure des activités de gestion et d'organisation de l'après-vente.
Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :
- Dans les entreprises dont le secteur après-vente comporte plusieurs pôles (ex. : atelier / service rapide / carrosserie-peinture…), il participe à l'encadrement d'un pôle après-vente,
- Lorsque l'activité après-vente de l'entreprise est limitée, ne nécessitant pas une organisation en plusieurs pôles, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives à la gestion et à l'organisation après-vente :
- Suivi de l'activité : collecte de données / élaboration et actualisation de tableaux de bord d'activité / participation à la mise en œuvre d'actions correctives,
- Suivi des plans de maintenance des équipements / inventaire de l'outillage,
  . proposition de renouvellement des équipements,
- Gestion de la relation avec l'expert :
  . préparation du dossier collision en vue de l'expertise,
  . constitution des expertises contradictoires.
- Mise à jour, transmission et classement de la documentation technique et commerciale,
- Établissement, transmission et classement de tous documents internes / comptables,
- Contribution à l'élaboration et au suivi du budget,
- Établissement et suivi des relations avec les prescripteurs, les prestataires, les clients,
- Mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- Traitement des réclamations / contribution à la gestion des litiges,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

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

B - Activités assurées en appui de celles du responsable hiérarchique :
- Encadrement de(des) l'équipe(s) d'atelier,
  . assistance au(x) réceptionnaire(s), au(x) chef(s) d'équipe,
- Appui technique aux collaborateurs / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- Participation aux négociations d'achat et de vente auprès de prescripteurs, prestataires, fournisseurs et clients grands comptes,
- Dans le cadre de la polyvalence dans une petite structure : gestion de la totalité des fonctions de réception clientèle, de gestion de l'équipe d'atelier, du suivi administratif.

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 :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes:
  . BTS maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles ***(dernière session en 2027)***, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
  . ***BTS maintenance des véhicules - options : véhicules légers, véhicules de transport routier et motocycles (à partir de la rentrée 2026), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,***
  . CQP gestionnaire d'atelier ou contremaître d'atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale :
  . cadre technique d'atelier (fiche B.C.I.1),
  . adjoint au chef après-vente / responsable d'atelier (fiche B.C.II.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

CHEF D'ÉQUIPE PRÉPARATION-LIVRAISON

1/ Dénomination de la qualification :
Chef d'équipe préparation-livraison

2/ Objet de la qualification :
Le chef d'équipe préparation-livraison assure la coordination d'une équipe de préparateurs et rénovateurs de véhicules.
Il effectue également toutes activités de préparation et/ou de rénovation des véhicules.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Réalisation d'activités de préparation des VN et/ou de rénovation des VO,
- Entretien courant des véhicules / opérations simples de carrosserie-peinture, sellerie…, ne nécessitant pas l'intervention d'un spécialiste,
- Pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés / réfection et gravage des vitrages…

B - Organisation et gestion de l'activité :
- Organisation de convoyages,
- Coordination de la pose d'accessoires (par atelier en interne ou par sous-traitance),
- Réception des VN/VO (dans le cadre des procédures en vigueur dans l'entreprise),
- Suivi du planning des livraisons,
- Livraison et mise en main des véhicules (description des modes de fonctionnement présentés dans la notice du véhicule),
- Gestion des stocks de produits spécifiques,
- Établissement, transmission et classement de tout document utile,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- Agencement et entretien de l'atelier de préparation,
- Encadrement ou animation de l'équipe / affectation, suivi et contrôle des activités confiées,
- Appui technique aux préparateurs et aux rénovateurs / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :
- En relation avec le service vente : réalisation d'expertises V.O.,
- Réalisation de toutes interventions de maintenance mécanique / de carrosserie-peinture / pose d'accessoires sur véhicules.

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 :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance de véhicules :
  . BTS maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles ***(dernière session en 2027)***,
  . ***BTS maintenance des véhicules - options : véhicules légers, véhicules de transport routier et motocycles (à partir de la rentrée 2026),***
  . CQP chef d'équipe préparation livraison,
- 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 atelier (fiche A.23.1),
  . cadre technique d'atelier (fiche A.C.I.1).
- Transversale :
  Voir Panorama

CHEF D'ÉQUIPE ATELIER DÉMONTAGE RECYCLAGE AUTOMOBILE

1/ Dénomination de la qualification :
Chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile

2/ Objet de la qualification :
Le chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile assure les activités concourant aux opérations de diagnostic et de mise en sécurité d'organes sensibles et complexes. Il assure également une fonction d'encadrement.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :
- Mise en route des véhicules,
- Diagnostic des moteurs thermiques,
- Contrôle des pièces démontées selon une procédure appropriée.

B - Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :
- Affectation / suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs,
- Appui aux démonteurs pour la réalisation de toutes activités techniques,
- Tutorat de jeunes en formation alternée,
- Participation à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Le chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile s'assure de l'application des règles, normes des procédures qui régissent l'activité du site, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité, de respect de l'environnement.

C - Activités de gestion et d'organisation :
- Établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité,
- Organisation de l'atelier et agencement de postes de travail,
- Entretien des équipements / suivi de la maintenance des équipements de son atelier,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Mise à jour et classement de la documentation professionnelle,
- Établissement et classement de tous documents internes / comptables.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

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 :
- 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 ***(dernière session en 2027)***,
  . ***BTS maintenance des véhicules - options : véhicules légers, véhicules de transport routier et motocycles (à partir de la rentrée 2026),***
  . CQP chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile,
- 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 :
  . responsable de centre(s) de recyclage automobile (fiche H.C.I.1)
  . gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise
  . cadre expert (fiche Z.C.II.1), sous appellation d'emploi spécifique d'entreprise
- Transversale :
  Voir Panorama

CHEF DE STATION-SERVICE
ADJOINT AU RESPONSABLE DE STATION(S)-SERVICE

1/ Dénomination de la qualification :
Chef de station-service
Adjoint au responsable de station(s)-service

2/ Objet de la qualification :
Le chef de station-service assure les activités concourant à la commercialisation des carburants, accessoires et produits distribués en station-service en appui d'un responsable hiérarchique ou du chef d'entreprise, et assure son remplacement ponctuel en cas d'absence.
Il assure également, en appui de celui-ci, l'encadrement du personnel de la station.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management d'une station-service :
- Encadrement des employés de la station (affectation, suivi et contrôle des activités),
- Participation au recrutement des employés de la station,
- Appui aux employés de la station pour la réalisation de toutes activités techniques et commerciales,
- Tutorat de jeunes en formation alternée et formation des collaborateurs,
- Établissement de tableaux de bord d'activité et mise en place de plans d'action,
- Réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station,
- Mise à jour et classement de la documentation professionnelle,
- Mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Il s'assure de l'application des règles, normes et des procédures qui régissent l'activité du site. Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes, ainsi que des normes réglementaires en vigueur.
Il est également amené à assurer ponctuellement le remplacement des salariés de la station en cas d'absence.

B - Activités commerciales :
- Accueil et conseil à la clientèle,
- Contrôle du prix des carburants dans la zone de chalandise,
- Application de la politique commerciale de l'entreprise (accessoires, produits etc.),
- Vérification du respect de la réglementation en termes de stockage et de commercialisation des produits alimentaires,
- Organisation des transferts de fonds dans le respect des règles de sécurité de l'entreprise,
- Mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- Règlement d'éventuels litiges.

C - Activités de gestion et d'organisation :
- Validation ponctuelle des commandes, réception et contrôle des livraisons en carburant,
- Établissement de relations avec les fournisseurs et autres acteurs,
- Gestion des stocks, commandes / réception de produits et accessoires, réassortiment des linéaires,
- Établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial dans le respect des obligations légales,
- Réalisation et analyse des inventaires,
- Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité,
- Suivi de la maintenance des équipements de la station.

4/ Extensions possibles de la qualification :
- Participation à la définition d'actions promotionnelles,
- Recrutement des employés de la station.

5/ Classement :
- Échelon 20
- Échelons majorés accessibles : 21/22

6/ Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
  . BTS management commercial opérationnel,
  . BTS négociation et digitalisation de la relation client,
  . BTS gestion de la PME,
  . BTS support à l'action managériale,
  . BTS maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles ***(dernière session en 2027)***,
  . ***BTS maintenance des véhicules - options : véhicules légers, véhicules de transport routier et motocycles (à partir de la rentrée 2026),***
  . CQP chef de station-service,
- 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 :
  . responsable de station(s)-service (I.C.I.1)
- Transversale :
  Voir Panorama

RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE – 2e SEMESTRE 2026

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 (dernière session en 2027)
- option A : voitures particulières
- option B : véhicules de transport routier
- option C : motocycles

CAP : Maintenance des véhicules (à partir de la rentrée 2025)
- option : véhicules légers
- option : véhicules de transport routier
- option : motocycles

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

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 de maintenance de véhicules de transport routier - personnes et marchandises***
(Précédemment : Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien réparateur de véhicules industriels)

~~**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° 39727)
(Précédemment : CQP Mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36994))

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

CQP : Agent d'exploitation de stationnement

CQP : Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels ***(enregistré au RNCP sous le n° 41639)***
(Précédemment : CQP Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels)

~~**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.

Bac professionnel : Maintenance des véhicules (dernière session en 2027)
Préparé sous statut scolaire
- option A : voitures particulières
- option B : véhicules de transport routier
- option C : motocycles

Bac professionnel : Maintenance des véhicules (à partir de la rentrée 2025)
Préparé sous statut scolaire
- option : véhicules légers
- option : véhicules de transport routier
- option : 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 : 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° 40840)
(Précédemment : Titre à finalité professionnelle Mécanicien automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36887))

CQP : Démonteur automobile
(Précédemment : CQP Démonteur 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° 39847)
(Précédemment : CQP Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels, agricoles et génie civil (enregistré au RNCP sous le n° 37186))

CQP : Dépanneur-remorqueur PL

CQP : Mécanicien spécialiste cycles

CQP : Rénovateur véhicules d'occasion

CQP : Agent technico-commercial en location de véhicules (enregistré au RNCP sous le n° 39770)
(Précédemment : CQP Agent d'opérations location (enregistré au RNCP sous le n° 37441))

CQP : Vendeur motocycles

CQP : Opérateur de stationnement

CQP : Mécanicien véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n° ***41656***)
(Précédemment : CQP Mécanicien véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n° 37134))

~~**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 (enregistré au RNCP sous le n° 39201), 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

CQP : Téléconseiller pièces de rechange et accessoires

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 (dernière session en 2027)
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 : Maintenance des véhicules (à partir de la rentrée 2025)
Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue
- option : véhicules légers
- option : véhicules de transport routier
- option : 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
Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue
(Précédemment : 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)

Titre à finalité professionnelle : Technicien après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 40839)
(Précédemment : CQP Technicien après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 40839))

~~**CQP :** Technicien après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 40839)~~
~~(Précédemment : Technicien après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 37013))~~

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

CQP : Tôlier confirmé

CQP : Peintre en carrosserie (enregistré au RNCP sous le n° 39634)
(Précédemment : CQP Peintre en carrosserie (enregistré au RNCP sous le n° 36452))

CQP : Vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires

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 (enregistré au RNCP sous le n° 39343)
(Précédemment : 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 (enregistré au RNCP sous le n° 39984)

CQP : Technicien de maintenance de batteries de véhicules électriques (enregistré au RNCP sous le n° 39979)

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 à finalité professionnelle : Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 40838)
(Précédemment : Titre à finalité professionnelle Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36886))

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° 40854)
(Précédemment : Titre à finalité professionnelle Technicien expert après-vente motocycles (enregistré au RNCP sous le n° 36605))

Titre à finalité professionnelle : Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n° ***41657***)
(Précédemment : Titre à finalité professionnelle Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n° 37071))

~~**Titre à finalité professionnelle :** 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° 37071))~~

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 (enregistré au RNCP sous le n° 39952)

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 : Assistant au responsable d'exploitation de stationnement
(Précédemment : 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 ***(dernière session en 2027)***
- option A : voitures particulières
- option B : véhicules de transport routier
- option C : motocycles

BTS : Maintenance des véhicules ***- options : véhicules légers, véhicules de transport routier et motocycles (à partir de la rentrée 2026)***

~~**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)

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 d'équipe opérationnel d'agence de location de véhicules
(Précédemment : CQP Chef de groupe opérationnel)

CQP : Responsable d'exploitation de stationnement
(Précédemment : 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 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 de véhicules
(Précédemment : 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° 39726)
(Précédemment : Titre à finalité professionnelle Formateur aux Métiers de l'Éducation et de la Sécurité Routières (enregistré au RNCP sous le n° 35734))

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° 41434)
(Précédemment : CQP Responsable technique d'atelier véhicules légers (enregistré au RNCP sous le n° 37038))

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° 41438)
(Précédemment : CQP Responsable des ventes pièces de rechange et accessoires (enregistré au RNCP sous le n° 37070))

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° 39740)
(Précédemment : 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° 41431)
(Précédemment : CQP Responsable de site des services multimarques de l'après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 37036))

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 (enregistré au RS sous le code RS6942)

CCB : Conseils en électromobilité

CCB : Vente aux sociétés de véhicules neufs ou d'occasion et des services associés (enregistré au RS sous le code RS7243)
(Précédemment : 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"

BAFM

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

CAP : Réparation des carrosseries

CAP : Peinture en carrosserie

Mention complémentaire au CAP : Réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques

CQP : Vendeur

CQP : Attaché commercial automobile

CQP : Attaché commercial sociétés

CQP : Conseiller des ventes automobiles

CQP : Conseiller des ventes sociétés

Bac professionnel : Réparation des carrosseries

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 1er 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

Accord du 27 mai 2026

relatif au comité paritaire de surveillance du régime de complémentaire santé

NOR : *ASET2650694M*

IDCC : *1486*

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

SYNTEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils assurent le suivi du régime de complémentaire santé de la branche (ci-après « le régime ») dans un cadre paritaire. Ce suivi vise à garantir un pilotage structuré, associant les représentants des employeurs et des salariés.

Le régime est mis en œuvre par les organismes assureurs recommandés par la branche, dans les conditions définies par la convention d'assurance et de gestion conclue entre le comité et lesdits organismes (ci-après « la CAG »), à laquelle est annexé le protocole technique et financier (ci-après « le PTF »).

Le comité paritaire de surveillance (ci-après « le comité ») est l'instance désignée à cet effet. Il intervient dans le respect de l'accord de branche relatif au régime de complémentaire santé et veille à la mise en œuvre, au fonctionnement et à l'équilibre du régime. Les missions ainsi confiées au comité sont exercées sans préjudice de la compétence souveraine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (ci-après « la CPPNI ») pour négocier et modifier l'accord de branche.

Le présent accord définit les règles de composition, de fonctionnement et les missions du comité, afin d'assurer un suivi régulier, partagé et conforme aux orientations retenues par les partenaires sociaux. Il constitue un accord autonome dont les dispositions s'articulent avec celles de l'accord de branche relatif à la complémentaire santé, lequel prévaut en cas de contradiction.

Article 1er | *Missions du comité*

Le comité exerce cinq catégories de missions, définies ci-après : le suivi opérationnel du régime et de l'action sociale, le lien avec la CPPNI, la veille réglementaire et les procédures applicables entre organismes assureurs. Pour l'exercice de l'ensemble de ces missions, le comité peut se faire assister par un expert indépendant consulté pour avis.

1.1. Suivi du régime

Dans ce cadre, le comité a pour mission de :

– veiller à l'application de l'accord de branche relatif à la complémentaire santé et de la CAG ainsi que du PTF conclu avec les organismes assureurs recommandés ;

– négocier, conclure et, le cas échéant, modifier la CAG et le PTF du régime avec les organismes assureurs recommandés ;

– approuver les documents contractuels et d'information du régime diffusés par les organismes assureurs recommandés ;

– être informé des augmentations de cotisations projetées sur le « régime accueil » des retraités non mutualisé ;

– examiner les comptes de résultat, le bilan financier produits par les organismes assureurs recommandés et le rapport annuel (articles D. 912-14 et D. 912-15 du code de la sécurité sociale) ;

– contrôler les opérations administratives, financières et techniques liées au régime ;

– décider d'affecter les résultats annuels financiers du régime ;

– décider des dépenses nécessaires au pilotage du régime et du choix des experts nécessaires à l'accompagnement de ses missions ;

– émettre toutes observations et suggestions qu'il juge utiles.

1.2. Action sociale

Conformément à l'accord de branche relatif à la complémentaire santé, les partenaires sociaux ont décidé la mise en place de prestations à caractère non contributif présentant un degré élevé de solidarité.

Aux termes de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale, ces prestations peuvent consister en :

– une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés ;

– des actions de prévention ;

– la prise en charge de prestations d'action sociale à titre individuel ou collectif ;

– la prise en charge d'autres prestations non contributives procédant d'un objectif de solidarité.

Le comité est chargé d'impulser la politique d'action sociale du régime. Il définit les orientations des actions de prévention ainsi que les modalités d'attribution des prestations d'action sociale, et les soumet à la CPPNI pour validation.

Le comité contrôle les opérations administratives et financières liées à l'action sociale selon les modalités fixées par le PTF.

La gestion administrative et financière du fonds d'action sociale est confiée à l'organisme apériteur. Celui-ci assure la communication des données administratives et financières auprès du comité selon les modalités fixées au protocole technique et financier.

La nature et les modalités d'attribution des prestations non contributives sont précisées chaque année par accord négocié en CPPNI.

1.3. Information et recommandations à la CPPNI

Dans ce cadre, le comité a pour mission de :

– informer au moins une (1) fois par an les membres de la CPPNI sur la gestion et la situation du régime ;

– proposer à la CPPNI les taux de cotisations, la nature et le niveau des prestations, ainsi que leurs éventuelles modifications ;

– renvoyer les difficultés d'interprétation de l'accord relatif à la complémentaire santé à la CPPNI.

1.4. Veille réglementaire

Conformément à l'article 3.3 de l'accord de branche relatif à la complémentaire santé, le comité se saisit sans délai de toute modification législative ou réglementaire impactant le régime pour proposer à la CPPNI les adaptations nécessaires par avenant.

Ces modifications peuvent notamment concerner :

– la définition du caractère obligatoire et collectif d'un régime de complémentaire santé ;

– la définition du panier minimum de soins ou du contrat responsable ;

– le régime social et/ou fiscal des cotisations employeur et/ou salarié ;

– plus généralement, toute évolution législative ou réglementaire affectant l'économie générale du régime.

1.5. Conciliation et sanctions

Conciliation

Les organismes recommandés ont confié au comité un rôle de conciliation en cas de survenance entre eux de différends portant sur l'interprétation, l'exécution, l'inexécution, l'interruption ou la dénonciation de la lettre d'engagements mutuels de bonnes pratiques entre organismes assureurs recommandés et de loyauté vis-à-vis de la branche.

En cas de différend, le comité réunit les organismes assureurs concernés, recherche une conciliation, effectue toutes constatations utiles et leur propose, dans un délai de trois (3) mois, les éléments d'une solution de nature à régler le différend.

Les actes liés à cette procédure sont préparés par un secrétariat spécifique confié à l'organisation employeur assurant la présidence ou la vice-présidence du comité.

Sanction

En cas de manquement d'un organisme assureur recommandé à ses obligations, le comité se réunit pour analyser la situation et aviser de la démarche à suivre. La procédure applicable est déterminée en fonction de la nature et de la gravité du manquement constaté.

Tous les actes liés à la procédure d'instruction d'un manquement et/ou de sanction d'un organisme assureur recommandé sont préparés par un secrétariat spécifique, confié à l'organisation employeur assurant la présidence ou la vice-présidence du comité.

Manquement ordinaire

Lorsque le manquement constaté n'est pas de nature à compromettre le principe de mutualisation souhaité par les partenaires sociaux ni la pérennité du régime, le comité adresse à l'organisme assureur concerné une lettre recommandée avec avis de réception décrivant les manquements reprochés et l'invitant à répondre par écrit de manière circonstanciée et/ou à se mettre en conformité dans un délai fixé par le comité. Ce délai ne peut être inférieur à quinze (15) jours ni supérieur à deux (2) mois.

Si l'organisme assureur ne répond pas dans le délai imparti, ou si les explications fournies et/ou mesures correctrices proposées ne s'avèrent pas suffisantes, le comité convoque l'organisme assureur pour être entendu de manière contradictoire sur les faits qui lui sont reprochés.

À l'issue de cette audition, le comité statue sur les mesures à prendre et peut notamment décider de soumettre le dossier à la procédure prévue ci-dessous si l'instruction révèle un manquement d'une gravité supérieure à celle initialement appréciée.

Manquement grave

Lorsque les manquements constatés sont de nature à compromettre le principe de mutualisation souhaité par les partenaires sociaux ou la pérennité du régime, le comité engage une procédure contradictoire renforcée réunissant ses membres et un représentant de chacun des autres organismes assureurs recommandés.

Cette procédure se déroule en plusieurs étapes :

– étape 1 : mise en demeure écrite. Le comité adresse à l'organisme assureur concerné une lettre recommandée avec avis de réception décrivant les griefs et l'invitant à y répondre par écrit de manière circonstanciée dans le délai fixé par le comité ;

– étape 2 : audition contradictoire. Si l'organisme assureur ne répond pas dans le délai imparti, ou si les explications fournies et/ou les mesures correctrices proposées ne s'avèrent pas suffisantes, il est convoqué devant les membres du comité et un représentant de chacun des autres organismes assureurs recommandés pour être entendu, de manière contradictoire, sur les faits qui lui sont reprochés ;

– étape 3 : décision. Après avoir recueilli l'avis des autres organismes assureurs recommandés, les membres du comité peuvent décider la sortie anticipée de la recommandation, en d'autres termes, décider de retirer à l'organisme assureur défaillant la qualité d'organisme assureur recommandé par la branche. Ce retrait de la qualité d'organisme recommandé ne s'oppose pas à ce que des dommages-intérêts ou toute autre réparation soient réclamés à l'organisme assureur défaillant ou à ce qu'une action notamment en justice soit diligentée à son encontre par les partenaires sociaux signataires agissant au nom de la branche.

Article 2 | *Composition du comité*

Le comité est composé d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant au titre de chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord. Un nombre égal de représentants est attribué aux organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La répartition des sièges au sein du collège employeur garantit, en tout état de cause, à l'organisation professionnelle majoritaire une représentation lui permettant de disposer de la majorité au sein de son collège.

Seuls les représentants titulaires des organisations signataires ou adhérentes au dispositif conventionnel et contractuel applicable disposent d'une voix délibérative. Les représentants suppléants peuvent assister aux réunions du comité et ne prennent part au vote qu'en l'absence du titulaire de leur organisation.

En cas de vacance durable d'un siège, l'organisation concernée pourvoit au remplacement de son représentant dans un délai de deux (2) mois.

Article 3 | *Gouvernance et fonctionnement du comité*

Le présent article fixe les règles relatives à la désignation des membres du bureau, à l'organisation du secrétariat, à la tenue des réunions et aux modalités de vote et de prise de décision.

3.1. Présidence et vice-présidence

Tous les deux (2) ans, chaque collège désigne, en son sein, un président ou un vice-président parmi les représentants des organisations signataires de l'accord relatif à la complémentaire santé, par alternance entre les deux collèges.

Le président est désigné par l'un des collèges et le vice-président est désigné par l'autre. À chaque renouvellement, les fonctions sont permutées entre les deux collèges.

Le président convoque le comité, fixe l'ordre du jour des réunions en concertation avec le vice-président, préside la réunion et veille à la bonne mise en œuvre des décisions prises. En cas d'empêchement du président, seul un membre du comité appartenant à son collège peut être désigné président de séance.

En cas d'absence prolongée ou de démission du président, le vice-président exerce de plein droit les fonctions de président jusqu'à la désignation d'un nouveau président par le collège concerné, intervenant dans un délai de deux (2) mois.

Le vice-président assiste le président dans l'exercice de ses missions, en particulier dans l'élaboration de l'ordre du jour.

3.2. Secrétariat

Le secrétariat du comité est assuré par l'organisme assureur apériteur, sauf dans les cas visés à l'article 1.5 (conciliation et instruction/sanction) du présent accord. À cette fin, le président du comité convoque un représentant de l'organisme apériteur aux réunions.

Le secrétariat :

– adresse à chaque membre l'ordre du jour ainsi que l'ensemble des documents nécessaires à la réunion au moins une (1) semaine avant la date de celle-ci ;

– établit la liste de présence ;

– rédige le projet de relevé de décisions, soumis à l'approbation du comité lors de la réunion suivante.

3.3. Réunions

Le comité se réunit sur convocation du président aussi souvent que nécessaire et au minimum deux (2) fois par an. Chaque participant émarge la liste de présence.

Le président peut inviter des personnes extérieures à assister aux réunions à titre consultatif, en raison de leur expertise sur les sujets inscrits à l'ordre du jour.

3.4. Vote et prise de décision

Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs signataires du dispositif conventionnel et contractuel applicable, ainsi que celles y ayant adhéré, siègent au comité avec voix délibérative. Les organisations non-signataires de ce texte, mais signataires du présent accord y siègent avec voix consultative.

Chaque membre titulaire présent au titre d'une organisation signataire du dispositif conventionnel et contractuel applicable dispose d'une voix délibérative. En cas d'absence d'un représentant titulaire, son droit de vote est délégué au représentant suppléant de son organisation.

Les décisions du comité sont prises à la majorité des voix délibératives exprimées au sein de chaque collège. Une décision requiert ainsi l'accord de la majorité du collège des organisations syndicales de salariés et de la majorité du collège des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 4 | *Moyens du comité*

Le présent article précise les ressources financières dont dispose le comité pour l'exercice de ses missions : le fonds d'action sociale et la ligne budgétaire dédiée aux frais de suivi du régime.

4.1. Fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale est financé par 2 % du montant des cotisations hors taxes acquittées auprès desdits organismes assureurs recommandés par l'employeur et le salarié au titre du socle de base du régime conventionnel obligatoire.

La gestion administrative et financière du fonds est confiée à l'organisme apériteur, selon les modalités fixées au sein du PTF.

4.2. Frais de suivi du régime

Les frais réels engagés par le comité pour assurer ses missions définies au présent accord, dans le respect des règles applicables (accompagnement par un cabinet de conseil en actuariat pour une durée qui ne peut excéder celle de la recommandation, consultations juridiques, techniques, communication), sont remboursés sur présentation de justificatifs, à hauteur des frais réellement engagés, sur la ligne budgétaire du régime prévue à cet effet.

L'apériteur reçoit et gère le compte de frais et procède au règlement des prestataires. Il tient à jour un compte d'emploi et de ressources, présenté sur demande de la présidence du comité. Ces documents sont présentés au comité en même temps que les comptes annuels du régime, pour validation.

À la fin de chaque année, le comité dresse le détail de ces frais, mentionnés au débit du compte de résultat et au rapport prévu par les articles L. 912-1, D. 912-14 et D. 912-15 du code de la sécurité sociale.

Article 5 | *Stipulations juridiques et administratives*

Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1er juillet 2026.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception de cette lettre par l'ensemble des organisations syndicales et d'employeurs représentatives, ces dernières devront avoir été invitées à se rencontrer en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet accord sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Fait à Paris, le 27 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

IDCC : **1486** | **BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET SOCIÉTÉS DE CONSEILS**

Accord du 27 mai 2026

relatif au comité paritaire de surveillance du régime de prévoyance lourde

NOR : *ASET2650696M*

IDCC : *1486*

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

SYNTEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils assurent le suivi du régime de prévoyance lourde de la branche (ci-après « le régime ») dans un cadre paritaire. Ce suivi vise à garantir un pilotage structuré, associant les représentants des employeurs et des salariés.

Le régime est mis en œuvre par les organismes assureurs ayant été choisis par la branche (ci-après « les OAD »), dans les conditions définies par la convention d'assurance et de gestion conclue entre le comité et lesdits organismes (ci-après « la CAG »), à laquelle est annexé le protocole technique et financier (ci-après « le PTF »).

Le comité paritaire de surveillance (ci-après « le comité ») est l'instance désignée à cet effet. Il intervient dans le respect de l'accord de branche relatif au régime de prévoyance et veille à la mise en œuvre, au fonctionnement et à l'équilibre du régime. Les missions ainsi confiées au comité sont exercées sans préjudice de la compétence souveraine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (ci-après « la CPPNI ») pour négocier et modifier l'accord de branche.

Le présent accord définit les règles de composition, de fonctionnement et les missions du comité, afin d'assurer un suivi régulier, partagé et conforme aux orientations retenues par les

partenaires sociaux. Il constitue un accord autonome dont les dispositions s'articulent avec celles de l'accord de branche relatif à la prévoyance, lequel prévaut en cas de contradiction.

Article 1er | *Missions du comité*

Le comité exerce quatre catégories de missions, définies ci-après : le suivi opérationnel du régime et de l'action sociale, le lien avec la CPPNI, et la veille réglementaire. Pour l'exercice de l'ensemble de ces missions, le comité peut se faire assister par un expert indépendant consulté pour avis.

1.1. Suivi du régime

Dans ce cadre, le comité a pour mission de :

– veiller à l'application de l'accord de branche relatif à la prévoyance et de la CAG ainsi que du PTF conclu avec les OAD ;

– négocier, conclure et, le cas échéant, modifier la CAG et le PTF du régime avec les OAD ;

– approuver les documents contractuels et d'information du régime diffusés par les OAD ;

– examiner les comptes de résultat et le bilan financier produits par les OAD, ainsi que tout élément faisant état d'évolutions statistiques ou démographiques du régime ;

– contrôler les opérations administratives, financières, commerciales et techniques liées au régime, et proposer des indicateurs de performance destinés à mesurer leur efficacité ;

– décider d'affecter les résultats annuels financiers du régime ;

– décider des dépenses nécessaires au pilotage du régime et du choix des experts nécessaires à l'accompagnement de ses missions ;

– émettre toutes observations et suggestions qu'il juge utiles ;

– le cas échéant, procéder à un appel d'offres.

Le comité est en outre compétent pour statuer sur les demandes d'adhésion au régime émanant d'entreprises ne relevant pas de la convention collective mais qui :

– en font, par voie d'usage, une application volontaire totale ou partielle,

– ou sont filiales d'une entreprise (ou appartiennent à un groupe) qui relève de la convention collective.

1.2. Action sociale

Conformément à l'accord de branche relatif à la prévoyance, les partenaires sociaux ont décidé la mise en place de prestations à caractère non contributif présentant un haut degré de solidarité.

Le comité est chargé d'impulser la politique d'action sociale du régime. Il définit les orientations des actions de prévention ainsi que les modalités d'attribution des prestations d'action sociale, et les soumet à la CPPNI pour validation.

Le comité contrôle les opérations administratives et financières liées à l'action sociale selon les modalités fixées par le PTF.

La gestion administrative et financière du fonds d'action sociale est confiée à l'organisme apériteur. Celui-ci assure la communication des données administratives et financières auprès du comité selon les modalités fixées au protocole technique et financier.

La nature et les modalités d'attribution des prestations non contributives sont précisées chaque année par accord négocié en CPPNI.

1.3. Information et recommandations à la CPPNI

Dans ce cadre, le comité a pour mission de :

– informer au moins une (1) fois par an les membres de la CPPNI sur la gestion et la situation du régime ;

– proposer à la CPPNI les taux de cotisations, la nature et le niveau des prestations, ainsi que leurs éventuelles modifications ;

– renvoyer les difficultés d'interprétation de l'accord relatif à la prévoyance à la CPPNI.

1.4. Veille réglementaire

Le comité se saisit sans délai de toute modification législative ou réglementaire impactant le régime pour proposer à la CPPNI les adaptations nécessaires par avenant.

Ces modifications peuvent notamment concerner :

– la définition du caractère obligatoire et collectif d'un régime de prévoyance ;

– le régime social et/ou fiscal des cotisations employeur et/ou salarié ;

– plus généralement, toute évolution législative ou réglementaire affectant l'économie générale du régime.

Article 2 | *Composition du comité*

Le comité est composé d'un (1) représentant titulaire et d'un (1) représentant suppléant au titre de chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord. Un nombre égal de représentants est attribué aux organisations professionnelles d'employeurs signataires.

La répartition des sièges au sein du collège employeur garantit, en tout état de cause, à l'organisation professionnelle majoritaire une représentation lui permettant de disposer de la majorité au sein de son collège.

Seuls les représentants titulaires des organisations signataires ou adhérentes au dispositif conventionnel et contractuel applicable disposent d'une voix délibérative. Les représentants suppléants peuvent assister aux réunions du comité et ne prennent part au vote qu'en l'absence du titulaire de leur organisation.

En cas de vacance durable d'un siège, l'organisation concernée pourvoit au remplacement de son représentant dans un délai de deux (2) mois.

Article 3 | *Gouvernance et fonctionnement du comité*

Le présent article fixe les règles relatives à la désignation des membres du bureau, à l'organisation du secrétariat, à la tenue des réunions et aux modalités de vote et de prise de décision.

3.1. Présidence et vice-présidence

Tous les deux (2) ans, chaque collège désigne, en son sein, un président ou un vice-président parmi les représentants des organisations signataires du dispositif conventionnel et contractuel applicable, par alternance entre les deux collèges.

Le président est désigné par l'un des collèges et le vice-président est désigné par l'autre. À chaque renouvellement, les fonctions sont permutées entre les deux collèges.

Le président convoque le comité, fixe l'ordre du jour des réunions en concertation avec le vice-président, préside la réunion et veille à la bonne mise en œuvre des décisions prises. En cas d'empêchement du président, seul un membre du comité appartenant à son collège peut être désigné président de séance.

En cas d'absence prolongée ou de démission du président, le vice-président exerce de plein droit les fonctions de président jusqu'à la désignation d'un nouveau président par le collège concerné, intervenant dans un délai de deux (2) mois.

Le vice-président assiste le président dans l'exercice de ses missions, en particulier dans l'élaboration de l'ordre du jour.

3.2. Secrétariat

Le secrétariat du comité est assuré par l'organisme assureur apériteur. À cette fin, le président du comité convoque un représentant de l'organisme apériteur aux réunions.

Le secrétariat :

– adresse à chaque membre l'ordre du jour ainsi que l'ensemble des documents nécessaires à la réunion au moins une (1) semaine avant la date de celle-ci ;

– établit la liste de présence ;

– rédige le projet de relevé de décisions, soumis à l'approbation du comité lors de la réunion suivante.

3.3. Réunions

Le comité se réunit sur convocation du président aussi souvent que nécessaire et au minimum deux (2) fois par an. Chaque participant émarge la liste de présence.

Le président peut inviter des personnes extérieures à assister aux réunions à titre consultatif, en raison de leur expertise sur les sujets inscrits à l'ordre du jour.

3.4. Vote et prise de décision

Les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs signataires du dispositif conventionnel et contractuel applicable, ainsi que celles y ayant adhéré, siègent au comité avec voix délibérative. Les organisations non-signataires de ce dispositif, mais signataires du présent accord y siègent avec voix consultative.

Chaque membre titulaire présent au titre d'une organisation signataire du dispositif conventionnel et contractuel applicable dispose d'une voix délibérative. En cas d'absence d'un représentant titulaire, son droit de vote est délégué au représentant suppléant de son organisation.

Les décisions du comité sont prises à la majorité des voix délibératives exprimées au sein de chaque collège. Une décision requiert ainsi l'accord de la majorité du collège des organisations syndicales de salariés et de la majorité du collège des organisations professionnelles d'employeurs.

Article 4 | *Moyens du comité*

Le présent article précise les ressources financières dont dispose le comité pour l'exercice de ses missions : le fonds d'action sociale et la ligne budgétaire dédiée aux frais de suivi du régime.

4.1. Fonds d'action sociale

Le fonds d'action sociale est financé par 0,5 % du montant des cotisations hors taxes acquittées auprès de l'organisme apériteur au titre du contrat « base prévoyance » ainsi que des contrats optionnels, constituant le « périmètre de consolidation » défini à l'article 3 du PTF.

La gestion administrative et financière du fonds est confiée à l'organisme apériteur, selon les modalités fixées au sein du PTF.

4.2. Frais de suivi du régime

Les frais réels engagés par le comité pour assurer ses missions définies au présent accord, dans le respect des règles applicables (accompagnement par un cabinet de conseil en actuariat pour une durée qui ne peut excéder celle de la recommandation, consultations juridiques, techniques, communication), sont remboursés sur présentation de justificatifs, à hauteur des frais réellement engagés, sur la ligne budgétaire du régime prévue à cet effet.

L'apériteur reçoit et gère le compte de frais et procède au réglement des prestataires. Il tient à jour un compte d'emploi et de ressources, présenté sur demande de la présidence du comité. Ces documents sont présentés au comité en même temps que les comptes annuels du régime, pour validation.

À la fin de chaque année, le comité dresse le détail de ces frais, mentionnés au débit du compte de résultat.

Article 5 | *Stipulations juridiques et administratives*

Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au 1er juillet 2026.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois (3) mois à partir de la réception de cette lettre par l'ensemble des organisations syndicales et d'employeurs représentatives, ces dernières devront avoir été invitées à se rencontrer en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet accord sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC n° 1486) ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Fait à Paris, le 27 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245 | Convention collective nationale

IDCC : **1501** | **RESTAURATION RAPIDE**

Avenant n° 3 du 27 mai 2026
à l'accord du 22 juillet 2010
relatif à l'organisation et au financement du paritarisme

NOR : *ASET2650684M*

IDCC : *1501*

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

SNARR ;

UMIH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la restauration rapide ont mis en place par accord du 22 juillet 2010, la collecte de la contribution conventionnelle au dialogue social. Il a depuis fait l'objet de modifications par l'avenant n° 1 du 15 novembre 2012 relatif au financement du paritarisme.

Dans une volonté de simplification des modalités de collecte, les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la restauration rapide souhaitent par cet avenant n° 3 à l'accord du 22 juillet 2010, actualiser les dispositions relatives au financement du paritarisme, afin d'en améliorer la gestion et l'efficacité. À ce titre, les partenaires sociaux ont ainsi convenu de conclure le présent avenant n° 3 à l'accord du 22 juillet 2010.

Article 1er | *Champ d'application*

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté

du 24 novembre 1988, *JO* 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *JO* du 16 décembre 1993).

En application des dispositions légales en vigueur, et afin d'assurer un financement équitable et efficace du paritarisme au sein de la branche, les parties signataires décident que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | *Objet*

Le présent avenant annule et remplace, dans toutes ses dispositions, les articles 3.2 « Organisme collecteur » et 4.1 « Cotisation » de l'accord du 22 juillet 2010 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme.

L'article 3.2 est modifié comme suit :

> « 3.2. Organisme collecteur
>
> Les fonds destinés au financement du paritarisme seront collectés par un organisme distinct de l'association. Ces fonds sont collectés, à compter du mois de janvier 2027, par l'organisme mentionné à l'article L. 225-1-1 du code de la sécurité sociale. »

L'article 4.1 est modifié comme suit :

> « 4.1. La cotisation
>
> Le financement est assuré par une cotisation à la charge des employeurs de 0,01 % de la masse salariale brute déclarée mensuellement. Cette disposition s'appliquera à compter de la collecte appliquée à la masse salariale du mois de janvier 2027, déclarée en DSN les 5 ou 15 février 2027. »

Article 3 | *Durée. Date d'effet*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2027.

Article 4 | *Dispositions finales*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 27 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3279 | Convention collective nationale

IDCC : **1801** | **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

Avenant n° 54 du 12 février 2026

relatif aux rémunérations et au plafond d'exonération de l'indemnisation du télétravail

NOR : *ASET2650702M*

IDCC : *1801*

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

SNSA UA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FAA CGC ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Rémunération annuelle garantie*

La rémunération annuelle garantie de la profession, prévue à l'article 51 du texte de base de la convention collective des sociétés d'assistance, correspond à 24 624 euros bruts à compter du 1er janvier 2026.

Article 2 | *Barème des rémunérations minimales annuelles garanties*

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 49 du texte de base de la convention collective des sociétés d'assistance, est revalorisé comme suit à compter du 1er janvier 2026 :

(En euros.)

Niveau	Montant
A	24 624
B	24 992
C	25 465
D	26 870

Niveau	Montant
E	29 077
F	32 126
G	37 299
H	43 343
I	56 701

Les montants définis aux articles 1 et 2 de cet avenant correspondent à des rémunérations annuelles brutes, au sens de l'article 50 de la convention collective, pour une activité à temps plein équivalente à 35 heures par semaine.

Article 3 | *Barème des personnels à la mission*

Les barèmes applicables pour le personnel médecin et infirmier effectuant des transports (annexe III de la convention collective) sont revalorisés comme suit :

a) Évacuation sanitaire par avion spécial

(En euros.)

	Médecins	Infirmiers
Indemnités de départ	247	175
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	15	13

b) Évacuation sanitaire par avion de ligne ou autres moyens de transport

(En euros.)

	Médecins	Infirmiers
Indemnités de départ	195	127
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	14	13

Article 4 | *Plafond d'exonération de l'indemnisation du télétravail*

Le plafond conventionnel d'exonération de l'indemnisation du télétravail est revalorisé comme suit :

Mode de versement	Montant maximum de l'allocation forfaitaire de télétravail exonéré de cotisations et de contributions sociales
Allocation fixée par jour	3,30 €, dans la limite de 72,60 € par mois
Allocation fixée par mois (selon le nombre de jours télétravaillés par semaine)	13,20 € pour un jour de télétravail

Article 5 | *Dispositions finales*

a) Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à reprendre les discussions sur les négociations annuelles obligatoires à compter de la première réunion de négociation de branche qui suivra la signature du présent avenant.

b) Date d'application

Le présent avenant est applicable rétroactivement à compter du 1er janvier 2026.

c) Champ d'application

Le présent avenant vise les sociétés appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance (IDCC 1801), ainsi que leurs salariés.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

d) Dépôt et extension

Cet avenant sera déposé à la direction générale du travail (DGT) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 12 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3279 | Convention collective nationale

IDCC : **1801** | **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

Avenant n° 55 du 14 avril 2026

relatif à la condition d'ancienneté
pour la maternité, le service national et les périodes de réserve

NOR : *ASET2650703M*

IDCC : *1801*

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

SNSA UA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FAA CGC ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les négociations annuelles obligatoires au titre de l'année 2026 se sont déroulées en deux phases successives.

La première a abouti à la signature de l'avenant n° 54 du 12 février 2026, relatif aux rémunérations ainsi qu'au plafond d'exonération de l'indemnisation du télétravail.

Cet avenant comportait une clause de revoyure, par laquelle les parties convenaient de poursuivre les discussions sur certains sujets lors d'une seconde phase de négociation.

En application de cette clause de revoyure, les négociations annuelles obligatoires se sont poursuivies dans un second temps et ont porté plus spécifiquement sur l'évolution de la condition d'ancienneté prévue aux articles 38.*a* et 39.*a* et *b* de la convention collective.

Article 1er | *Entreprises et salariés visés*

Les entreprises et les salariés visés par le présent avenant sont mentionnés aux articles 1er et 2 du texte de base de la convention collective (IDCC 1801).

Article 2 | *Modification des articles 27, 38 et 39 de la convention collective*

Les articles 27, 38.*a* et *d* et 39 de la convention collective sont modifiés comme suit.

Il est précisé que les autres dispositions prévues par l'article 38 de la convention collective demeurent inchangées.

« Article 27 | *Délai d'ouverture des droits*

L'accès à un certain nombre de garanties et avantages prévus par la présente convention intervient, sauf dispositions plus favorables pratiquées au sein de l'entreprise, après 12 mois de présence effective dans l'entreprise (cf. articles 34, 37, 38.*d*, 40, 53, 63 et 64).

[…]

Article 38 | *Maternité et adoption/Maternité*

a) Réduction journalière de la durée du travail

À compter de la déclaration de grossesse effectuée auprès de l'entreprise et de la caisse d'allocations familiales, les salariées enceintes bénéficient d'une réduction journalière de leur durée de travail de 30 minutes, selon des modalités définies en accord avec l'employeur, et ce jusqu'à la date de leur départ en congé de maternité.

Cette réduction est portée à 1 heure par jour durant les quatre semaines précédant le début du congé de maternité.

La rémunération est intégralement maintenue pendant ces périodes d'aménagement du temps de travail.

La condition d'ancienneté requise pour bénéficier de ces dispositifs est fixée à six mois de présence effective dans l'entreprise à la date de la déclaration de grossesse.

Il est rappelé par ailleurs, que cette condition d'ancienneté ne s'applique pas en cas de naissances multiples, conformément aux dispositions du titre V de l'accord du 12 octobre 2023 relatif à l'égalité professionnelle et salariale femmes/hommes.

[…]

d) Congé de maternité

Pour les femmes enceintes répondant à la date du début de leur congé de maternité à la condition de présence effective dans l'entreprise fixé à l'article 27, la durée du congé telle que fixée par le code du travail est portée à 20 semaines, à moins qu'elle ne soit portée à une durée supérieure, en application des dispositions légales.

Il est rappelé que, conformément au titre V de l'accord du 12 octobre 2023 relatif à l'égalité professionnelle et salariale femmes/hommes, les conditions d'ancienneté prévues par l'article 27 de la convention collective ne s'appliquent pas pour les femmes en cas de naissances multiples.

Pendant ce congé, l'intéressée reçoit de son employeur une rémunération destinée à compléter jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières, sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

[…]

Article 39 | *Service national et périodes de réserve*

a) Service national actif

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirant reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur.

La reprise du travail intervient dans un délai maximal d'un mois à compter de cette demande, sauf accord différent entre les parties.

Le salarié réintégré retrouve l'ensemble des avantages acquis au moment de son départ. Il peut demander de recevoir également une avance équivalente à un mois de salaire, dès lors qu'il n'a exercé aucune activité professionnelle entre sa libération et sa reprise du travail.

b) Périodes de réserve

Pendant les périodes effectuées dans la réserve, l'employeur complète la solde perçue à concurrence du salaire net. Ce complément est accordé dans la limite du nombre de journées d'absence ouvrant droit à une autorisation d'absence de plein droit, en application des dispositions légales, dans l'entreprise. »

Article 3 | *Dispositions finales*

a) Dates d'application

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et applicable à compter de la date de dépôt de ce dernier.

b) Champ d'application

Le présent avenant vise les sociétés appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance (IDCC 1801), ainsi que leurs salariés.

L'avenant fera l'objet d'une communication dans chaque entreprise.

Cet avenant ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

c) Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 14 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3279 | Convention collective nationale

IDCC : **1801** | **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

Avenant n° 56 du 14 avril 2026
relatif au travail à temps partiel

NOR : *ASET2650704M*
IDCC : *1801*

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

SNSA UA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FAA CGC ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'organisation du temps de travail, et plus particulièrement du temps partiel, constitue un enjeu central pour notre branche professionnelle, en raison des spécificités de son activité.

Cette thématique a fait l'objet de nombreuses évolutions au cours des dernières années, notamment sur le plan législatif.

Le présent avenant a pour objet de définir, d'encadrer et de sécuriser les modalités de mise en œuvre du temps partiel au sein des entreprises de la branche des sociétés d'assistance, tout en répondant aux obligations issues des récentes évolutions normatives.

Il prévoit en particulier des dispositions relatives à la durée minimale du temps partiel ainsi qu'au recours au complément d'heures par avenant temporaire. Ces dispositifs s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise y compris les salariés engagés dans un parcours d'études supérieures en leur permettant d'ajuster leur durée de travail à leurs contraintes organisationnelles.

Article 1er | *Durée du travail à temps partiel*

Les dispositions suivantes de l'article 59 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance, IDCC 1801, sont supprimées :

« Ces contrats à temps partiel doivent obligatoirement tenir compte des principes suivants :

– la période minimale de travail continue est égale à 3 heures ;

– les plages de travail pourront être interrompues une fois ;
– le salaire annuel ne peut être inférieur au minimum institué par le code de la sécurité sociale en matière de validation de trimestre pour la retraite et ce dans l'état actuel de la législation. En cas de changement de cette législation, ce point serait renégocié par les signataires de la présente convention en présence des non-signataires.

Le délai de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée du travail ne peut pas être inférieur à 3 jours.

Les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des droits reconnus aux salariés à temps complet et bénéficient d'une égalité de traitement en matière de formation, promotion et déroulement de carrière.

En cas d'exonération de charges totale ou partielle au bénéfice de l'entreprise, 25 % de cette somme est utilisée pour la formation de l'ensemble des salariés à temps partiel.

Heures complémentaires :

Les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel sont rémunérées au taux normal dans la limite de l'horaire hebdomadaire défini sur la période. Un maximum de 1/3 de l'horaire contractuel peut être consacré aux heures complémentaires.

Le nombre d'heures prévues dans le contrat de travail peut être majoré par avenant suite à une utilisation régulière et conséquente des heures complémentaires constatée, en dehors des situations exceptionnelles, sur une année civile entière. »

Ces dispositions sont remplacées par les termes suivants :

« Les contrats à temps partiel doivent obligatoirement tenir compte des principes suivants :
– la durée minimale de travail, prévue par l'article L. 3123-7 du code du travail, est de 15 heures par semaine ;
– la période minimale de travail continue est égale à trois heures ;
– les plages de travail pourront être interrompues une fois maximum ;
– le salaire annuel ne peut être inférieur au minimum institué par le code de la sécurité sociale en matière de validation de trimestre pour la retraite et ce dans l'état actuel de la législation.

En l'absence de dispositions prévues par accord collectif de niveau inférieur, lorsque la durée minimale est inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-27 du code du travail (soit 24 heures à la date de conclusion du présent accord), les heures de travail du salarié sont regroupées par demi-journées au moins égales à trois heures avec, au plus, une interruption. Ces demi-journées peuvent être regroupées en journées complètes. Ces demi-journées et/ou journées sont réparties dans la semaine ou le mois, selon un cycle régulier ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités. Ce rythme peut être modifié sous réserve de l'accord du salarié concerné.

Le délai de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée du travail ne peut pas être inférieur à trois jours ouvrés.

Sauf circonstances exceptionnelles et accord du salarié, ce délai est porté à 7 jours calendaires concernant les salariés dont la durée minimale de travail est inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-27 du code du travail.

Il est rappelé que ce dispositif ne se confond pas avec le régime du temps partiel annualisé.

Les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des droits reconnus aux salariés à temps complet et bénéficient d'une égalité de traitement en matière de formation, promotion et déroulement de carrière.

Il est rappelé que le salarié travaillant à temps partiel a droit à la même durée de congés payés qu'un salarié travaillant à temps plein, sauf accord d'entreprise prévoyant un mode d'acquisition et de décompte basé sur les jours effectivement travaillés et sous réserve qu'il ne soit pas moins favorable au salarié.

Heures complémentaires :

Les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel sont majorées au taux et selon les modalités prévues par la loi.

Un maximum de 1/3 de l'horaire contractuel peut être consacré aux heures complémentaires.

Il est rappelé que le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. »

Article 2 | *Complément d'heures par avenant temporaire*

Les dispositions de l'article 59 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance, IDCC 1801, sont complétées par les termes suivants :

« Les entreprises de la branche ont la possibilité, avec l'accord du salarié, de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail, sans que cette durée ne puisse être portée à un niveau égal à la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement.

Le nombre maximal d'avenants est fixé à huit par an et par salarié. Leur durée est limitée à 26 semaines cumulées par an et par salarié.

Cette limite peut être portée à 32 semaines cumulées par an et par salarié, à la demande expresse du salarié.

Ces limites ne s'appliquent pas aux avenants conclus dans le cadre du remplacement d'un salarié absent nommément désigné conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties signataires rappellent que ces valeurs constituent un plafond conventionnel par salarié par année civile.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire contractuel, dans le cadre d'un avenant donneront lieu à une majoration du taux horaire de 10 %.

L'avenant au contrat de travail doit prévoir :

– le nombre d'heures compris dans le complément ;

– la majoration du taux horaire de 10 % ;

– la répartition des heures entre les journées de la semaine ou les semaines du mois sauf en cas d'aménagement du temps de travail sur l'année ;

– ainsi que la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'applique.

Le refus du salarié de signer un avenant pour complément d'heures ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée prévue temporairement par l'avenant, dans la limite d'un tiers de l'horaire contractuel, ainsi majoré sans que cette durée ne puisse être portée à un niveau égal à la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement. Ces heures complémentaires sont majorées de 25 %.

Les parties signataires rappellent que le régime du travail à temps partiel diffère de celui du travail intermittent. »

Article 3 | *Dispositions finales*

Article 3.1 | *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les négociations sur l'organisation du temps de travail à compter de la première réunion de CPPNI suivant la signature du présent avenant.

Ils précisent en outre qu'en cas de changement du cadre légal ou règlementaire, le présent avenant pourra être renégocié.

Article 3.2 | *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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 3.3 | *Date d'effet*

L'entrée en vigueur du présent avenant est prévue le lendemain du jour de son dépôt.

Article 3.4 | *Publicité de l'avenant au sein de la branche et des entreprises*

L'avenant fera l'objet d'une communication dans chaque entreprise.

Article 3.5 | *Dépôt légal et extension*

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

Fait à Paris, le 14 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Modèle de demande de dépassement des 26 semaines annuelles cumulées de compléments d'heures par avenant dans le cadre d'un temps partiel

Je soussigné(e), …… …… [nom et prénom du salarié], demande expressément à pouvoir bénéficier d'une durée cumulée de compléments d'heures par avenants – hors avenants de remplacements, conformément aux dispositions légales – supérieure à 26 semaines et pouvant être au maximum portée à …… [indiquer ici le nombre maximum de semaines souhaitées, sans pouvoir excéder 32 semaines] sur l'année civile en cours.

Date :

Signature :

Convention collective nationale

IDCC : **2219** | **TAXIS**

Accord du 28 avril 2026
relatif aux rémunérations minimales

NOR : *ASET2650711M*

IDCC : *2219*

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

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT ;

UNIT ;

CSNERT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

FO UNCP taxi,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Article 2 | *Personnels roulants non titulaires de la carte professionnelle*

Échelon 1	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 heures mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(e)	Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation	1 865,43 €	12,30 €

Échelon 1	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 heures mensuelles	Taux horaire
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Conducteur(trice) titulaire du permis de conduire B ; visite médicale d'autorisation Ayant au moins 2 années d'expérience dans la profession	1 881,14 €	12,40 €

Article 3 | *Personnels roulants titulaires de la carte professionnelle*

Échelon 2	Qualifications	Salaire minimal pour 151,67 heures mensuelles	Taux horaire
Niveau 1 Conducteur(trice) Débutant(te)	Titulaire de la carte professionnelle	1 865,43 €	12,30 €
Niveau 2 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle – Ayant au moins 3 années d'expérience dans la profession –	1 881,14 €	12,40 €
Niveau 3 Conducteur(trice) Confirmé(e)	Titulaire de la carte professionnelle – ayant au moins 5 années d'expérience dans la profession – capacités professionnelles spécifiques	1 897,00 €	12,51 €

Article 4 | *Personnels employés maîtrises et cadre non roulants*

(Voir page suivante.)

Statut	Échelon	Gestion des courses	Administratif	Informatique	Technique	Commercial marketing communication	Taux horaire
Employé/technicien	I	Téléopérateur/conseiller	Employé administratif		Agent technique	Employé commercial	12,51 €
	II	Téléopérateur expérimenté	Employé comptable Gestionnaire facturation	Agent d'exploitation	Technicien qualifié	Employé marketing	12,57 €
	III	Régulateur/planificateur/ superviseur	Référent CPAM Assistant administratif	Informaticien qualité	Technicien hautement qualifié	Assistant commercial	12,87 €
Agent de maîtrise	IV	Responsable d'équipe	Comptable Gestionnaire de paie Assistant de direction	Informaticien hautement qualifié/analyste programmeur	Chef d'équipe	Responsable clientèle	14,67 €
Cadre	V		Contrôleur de gestion Responsable RH Responsable administratif		Chef d'atelier	Gestionnaire clientèle	16,74 €
	VI					Responsable clientèle	18,85 €

Article 5 | *Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise*

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

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

Article 6 | *Mesure particulière*

Compte tenu du contexte économique actuel lié notamment à la crise au Moyen-Orient et le prix des carburants qui impactent durement les entreprises de transport particulier de personnes, les partenaires sociaux s'engagent formellement à procéder à la signature d'un second accord au plus tard le 15 septembre 2026 portant sur une augmentation supplémentaire de 1 % pour l'ensemble des personnels couverts par la présente convention collective.

Article 7 | *Égalité de traitement entre les salariés*

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail, les entreprises veilleront au respect de :

– l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, 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.

Article 8 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale et patronale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 9 | *Adhésion*

L'adhésion au présent accord se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 10 | *Révision. Dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de trois mois.

Fait à Paris, le 28 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **2219** | **TAXIS**

Avenant n° 2 du 28 avril 2026

à l'accord du 16 mai 2018
relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente
de négociation et d'interprétation (CPPNI)

NOR : *ASET2650712M*
IDCC : *2219*

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

UNT ;
FNAT ;
FNTI ;
FNDT ;
UNIT ;
CSNERT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;
FO UNCP taxi,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Compte tenu de la nouvelle mesure de l'audience, cycle 2025/2029, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'article 3.1 relatif à la composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Ainsi la commission paritaire de négociation est composée :

– d'un collège « salariés » comprenant trois titulaires et 3 suppléants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;

– d'un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de représentants par organisation patronale, de façon à ce que le nombre de représentants du collège patronal soit égal à celui du collège des salariés. Soit pour le cycle d'audience 2025/2029 : trois titulaires et 1 suppléant.

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur passé les délais légaux d'opposition.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale et patronale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 28 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **2219** | **TAXIS**

Adhésion par lettre du 18 juin 2026

de l'union fédérale route FGTE-CFDT à la convention collective

NOR : *ASET2650683M*
IDCC : *2219*

Rungis, le 18 juin 2026.

L'union fédérale route FGTE-CFDT, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 14, avenue Duquesne, 75350 Paris SP 07.

Monsieur le directeur du travail,

À l'issue du récent cycle de mesure de la représentativité patronale, la confédération démocratique du travail (CFDT) a été reconnue représentative par l'arrêté du 23 décembre 2025 fixant la liste des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la convention collective nationale des taxis.

Par la présente, l'union fédérale route FGTE-CFDT vous fait part de son adhésion à la convention collective des taxis du 11 septembre 2001 (IDCC 2219), ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants et accords rattachés en vigueur à la date du 15 juin 2026.

Le présent courrier d'adhésion est notifié à toutes les organisations signataires de l'accord susvisé en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles et fera l'objet d'un dépôt auprès du conseil de prud'hommes de Paris.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur du travail l'expression de nos salutations distinguées.

Avenant n° 4 du 13 mars 2026

à l'accord du 26 mai 2021
relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : *ASET2650697M*
IDCC : *2335*

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

AGEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT banques et assurances ;
UNSA banque assurance ;
CFE-CGC assurance ;
CFTC-SN2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a eu et continue d'avoir un impact financier très important pour la branche du personnel des agences générales d'assurance : une nette diminution des fonds de la formation professionnelle, notamment s'agissant du plan de développement des compétences.

Face à ce constat, les partenaires sociaux de la branche souhaitent en vertu de l'article 16 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 mai 2021 pour la collecte 2026 un taux de contribution conventionnelle supérieur à celui fixé par la loi du 5 septembre 2018 pour les agences générales d'assurance.

L'article 16 sera donc modifié en conséquence :

Article 1er | *Modification de l'article 16*

« Article 16 | *Participation au financement de la formation professionnelle*

Toute agence générale d'assurance, dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution financière est calculé sur la base de la masse salariale brute

de l'année civile précédente et est versé à l'URSSAF pour la contribution légale et à l'OPCO Atlas pour la contribution conventionnelle.

Convaincues de l'importance de la formation professionnelle pour la branche, les parties signataires souhaitent maintenir, pour la collecte 2027 un taux de contribution conventionnelle supérieur à celui fixé par la loi du 5 septembre 2018 pour les agences générales d'assurance.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est mutualisée pour l'ensemble des agences générales d'assurance, quelle que soit leur taille. Elle est exclusivement affectée au financement du développement de la formation professionnelle continue des collaborateurs d'agence :

- actions de formation (coûts pédagogiques, rémunérations…), hors actions de formation collectives mises en place par l'OPCO Atlas qui entreraient en concurrence avec l'offre de formation de branche Cap compétence ;
- actions directement associées à la formation (ingénierie de formation, positionnement, évaluation des compétences, certification, examen…) ;
- actions de professionnalisation (toutes les actions qui ont pour objectif l'acquisition ou le développement mais qui ne prennent pas exactement la forme d'actions de formation telles que définies par le code du travail et qui contribuent à la professionnalisation des salariés : analyse de pratiques, coaching, e-learning non tutoré, colloques, séminaires…).

16.1. Agences générales d'assurance de moins de 11 salariés

Pour la collecte 2027 (base masse salariale brute de 2026), la participation globale des agences générales d'assurance de moins de 11 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,55 % au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- 0,65 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire,

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

La contribution de 0,55 % est recouvrée mensuellement par l'URSSAF et la contribution conventionnelle de 0,65 % doit être versée au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO Atlas.

16.2. Agences générales d'assurance de 11 salariés et plus

Pour la collecte 2027 (base masse salariale brute de 2026), la participation globale des agences générales d'assurance de 11 salariés et plus est fixée à :

- 1 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- 0,2 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire.

La contribution de 1 % est recouvrée mensuellement par l'URSSAF et la contribution conventionnelle de 0,2 % doit être versée au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO Atlas.

16.3. Cas particuliers

Les CDD

En dehors des exceptions prévues par voie réglementaire, les agences générales d'assurance ayant employé un ou plusieurs salarié(s) sous contrat à durée déterminée doivent v4erser une contribution spécifique pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD, à hauteur de 1 % de la masse salariale brute de ces contrats.

Les sommes dues au titre de cette contribution spécifique sont recouvrées mensuellement par l'URSSAF.

Paiement de la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage est due par toutes les entreprises (entreprise individuelle ou société, entreprise commerciale, entrepreneur individuel, association) soumises à :

– l'impôt sur les sociétés ;

– l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC). Les sociétés de personnes dont les activités relèvent des bénéfices non commerciaux (BNC) sont exonérées de taxe d'apprentissage.

16.4. Dispositions diverses

Les fonds recueillis par l'OPCO Atlas auprès de la profession sont « comptabilisés » à part et le bilan annuel est communiqué par cet organisme à la CPNEFP de la branche. »

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

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 3 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de sa signature, et jusqu'au 31 décembre 2027.

Article 4 | *Publicité. Extension*

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 13 mars 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328 | Convention collective nationale

IDCC : **2511** | **SPORT**

Accord du 8 juin 2026

relatif à la création d'un certificat complémentaire professionnel « Préparer et accompagner les pratiquants aux rencontres en sports à roulettes »

NOR : *ASET2650690M*

IDCC : *2511*

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

CoSMoS ;

AESL ;

UESC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La création du certificat complémentaire professionnel « Préparer et accompagner les pratiquants aux rencontres en sports à roulettes » correspond à :

Un contexte en lien avec la filière de formation des sports à roulettes

En l'absence de BPJEPS (niveau 4) dans la filière de formation des sports à roulettes, il est fondamental de proposer une étape intermédiaire entre le CQP « Initiateur en sport à roulettes » (RNCP41982 inscrit au RNCP le 26 février 2026 pour 5 ans) dont les compétences portent uniquement sur l'initiation et le DEJEPS dont les compétences de l'UC3 visent l'entraînement de compétiteurs nationaux.

Un objectif de progressivité

En effet, après l'initiation, l'enjeu est d'accompagner les pratiquants sur leurs premières expériences compétitives qui s'organisent généralement à l'échelon départemental ou régional. Le CCP « Préparer et accompagner les pratiquants aux rencontres en sports à roulettes » est construit pour permettre une progression en matière de compétence méthodologique sur les différentes certifications de la filière de formation en sports à roulettes.

Article 1er

Les partenaires sociaux créent, à travers leur organisme certificateur du sport (OCS), le certificat complémentaire « Préparer et accompagner les pratiquants aux rencontres en sports à roulettes ».

Article 2

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et entrera en vigueur à sa date de signature.

Fait à Arcueil, le 8 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328 | Convention collective nationale

IDCC : **2511** | **SPORT**

Accord du 8 juin 2026

relatif à la modification de l'appellation du certificat complémentaire professionnel « Conception d'un cycle de séances d'apprentissage dans une perspective de progression sportive des activités de vol en soufflerie 3D » qui devient « Encadrer le vol en soufflerie 3D »

NOR : *ASET2650691M*

IDCC : *2511*

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

CoSMoS ;

AESL ;

UESC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'appellation du certificat complémentaire professionnel « Conception d'un cycle de séances d'apprentissage dans une perspective de progression sportive des activités de vol en soufflerie 3D » devient « Encadrer le vol en soufflerie 3D ».

Ce CCP correspond à un contexte caractérisé notamment par le besoin d'avoir des moniteurs performants dans le domaine de la progression sportive des activités de vol en soufflerie 3D. Le contexte répond à :

– un besoin de reconnaissance professionnelle ;

– un outil au service de la création d'emploi ;

– un outil favorisant l'accès à l'emploi ;

– une marche vers un emploi lié à la progression sportive ;

– la nécessité d'encadrer la pratique compétitive en optimisant la sécurité des pratiquants ;

– une multiplication des compétitions officielles en soufflerie.

Article 1er

Les partenaires sociaux modifient l'appellation du certificat complémentaire « Conception d'un cycle de séances d'apprentissage dans une perspective de progression sportive des activités de vol en soufflerie 3D » créé par accord paritaire du 11 juin 2025 en CCP « Encadrer le vol en soufflerie 3D ».

Article 2

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et entrera en vigueur à sa date de signature.

Fait à Arcueil, le 8 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328 | Convention collective nationale

IDCC : **2511** | **SPORT**

Avenant n° 220 du 8 juin 2026

relatif au certificat de qualification professionnel (CQP)
« Technicien de tir à l'arc »
(annexe 1 de la convention collective)

NOR : *ASET2650688M*

IDCC : *2511*

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

CoSMoS ;

AESL ;

UESC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

Titre du CQP	Classification conventionnelle	Prérogatives et limites d'exercice
CQP « Technicien tir à l'arc »	Le titulaire du CQP est classé au minimum au groupe 3 de la CCNS	Les prérogatives et limites d'exercice attachées à ce CQP figurent à l'annexe II.1 du code du sport.

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Arcueil, le 8 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328 | Convention collective nationale

IDCC : **2511** | **SPORT**

Avenant n° 221 du 8 juin 2026
relatif à la période de reconversion

NOR : *ASET2650689M*

IDCC : *2511*

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

CoSMoS ;

AESL ;

UESC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de forte mutation du marché du travail, les partenaires sociaux de la branche du sport font de la formation professionnelle et de l'accès aux qualifications une priorité absolue. En ce sens, ils mettent en œuvre une politique globale d'emploi/formation/certification ambitieuse et volontariste, notamment déclinée dans le cadre du chapitre 8 de la convention collective nationale du sport (IDCC 2511), et ayant vocation à apporter des réponses concrètes et opérationnelles aux principaux enjeux identifiés au sein de leur champ d'intervention (fidélisation et évolution professionnelles des salariés, consolidation des emplois…).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent encourager la mobilisation du nouveau dispositif de formation créé par la loi du 24 octobre 2025 et prévu aux articles L. 6324-1 à L. 6324-11 du code du travail : la période de reconversion interne.

Ainsi, pour notamment favoriser la mobilité interne des salariés, les partenaires sociaux souhaitent, tel que prévu par les articles L. 6324-4 et L. 6324-8 du code du travail, allonger les périodes et durées de formation dans le cadre de ce dispositif.

Article 1er

Les article 8.5 à 8.5.4 à la CCNS sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 8.5 | *Le dispositif de période de reconversion interne*

Tout salarié souhaitant bénéficier d'une mobilité professionnelle interne (…) à l'entreprise peut bénéficier d'une période de reconversion ayant pour objet l'acquisition d'une des qualifications prévues aux 1° et 3° de l'article L. 6314-1 du code du travail (certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles et certificats de qualification professionnelle de branche ou interbranche) ou d'un ou de plusieurs blocs de compétences. Il peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle pendant son temps de travail.

La période de reconversion peut également permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du code du travail.

Article 8.5.1 | *Dispositions générales*

Lorsque le salarié bénéficie d'une période de reconversion interne à l'entreprise, les modalités d'organisation de cette période, notamment sa durée, font l'objet d'un accord écrit. Pendant la période de reconversion, le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération sans modification.

Article 8.5.2 | *Durée des actions de formation et périodes de réalisation*

Conformément à l'article L. 6324-4 du code du travail, la durée des actions de formation éligibles est comprise entre 150 heures et 450 heures, réparties sur une période ne pouvant excéder douze mois.

Conformément aux articles L. 6324-4 et L. 6324-8 du code du travail, ces durées sont allongées à 1 200 heures de formation sur une période ne pouvant excéder 24 mois pour tous les salariés éligibles à la période de reconversion interne, et pour toutes les certifications visées par ce dispositif. »

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et entrera en vigueur à sa date de signature.

Fait à Arcueil, le 8 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339 | Convention collective nationale

IDCC : **2603** | **PRATICIENS-CONSEILS DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

Protocole d'accord du 27 mai 2026

étendant aux praticiens-conseils
les dispositions du protocole d'accord du 27 mai 2026
relatif au dispositif de soutien aux salariés proches aidants

NOR : *ASET2650686M*
IDCC : *2603*

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;
SNPDOS CFDT ;
SNFOCOS ;
SGPC CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'employeur et des accords conclus sur cette thématique au sein du régime général de la sécurité sociale.

Il s'insère dans une dynamique de développement et de renouvellement du dispositif déployé par un premier accord signé en 2021 pour soutenir les salariés proches aidants.

À ce titre, l'Ucanss et les organisations syndicales représentatives au niveau national réaffirment, par la conclusion de cet accord, l'importance de prévenir les risques de désinsertion professionnelle et de soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour ces salariés.

Le premier accord a permis, conformément à ses objectifs, de mieux connaître le nombre et les besoins des salariés proches aidants tout en déployant un dispositif global comprenant différents types de prestations.

Le bilan de son déploiement a mis en évidence la pertinence de l'architecture du dispositif et des dispositions associées, tout en soulignant la nécessité d'amplifier et de structurer plus encore certaines dimensions.

Ce protocole consolide ainsi l'ambition partagée d'un dispositif durable et lisible en combinant :

– des actions de sensibilisation, d'information et de formation auprès de l'ensemble des parties prenantes (salariés, managers, services RH, comités de direction) pour comprendre ce qu'est l'aidance, faciliter les conditions de sa reconnaissance et lever les freins à la déclaration de la situation d'aidance ;

– un renforcement des dispositifs d'orientation, de soutien et de conseil aux salariés proches aidants par des services adaptés, accessibles et sécurisés ;

– des prestations financées par le régime de prévoyance, complétées par des mesures assurées par l'employeur, dans une logique globale visant à articuler ces interventions avec les dispositifs de droit commun existants, sans s'y substituer.

Le présent accord s'articule ainsi autour d'un double niveau d'intervention : d'une part, les prestations et actions financées par le régime de prévoyance listées au titre Ier ; d'autre part, les mesures relevant de l'employeur prévues au titre II. Cette structuration vise à assurer une prise en compte globale, cohérente et complémentaire des besoins des salariés proches aidants.

C'est dans ce cadre qu'ont été arrêtées les dispositions suivantes :

Article 1er

Les dispositions du protocole d'accord du 27 mai 2026 relatif au dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail des praticiens-conseils du 4 avril 2006.

Article 2

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2027. Il est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Il pourra être révisé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Sur la dernière année de cette période, une nouvelle négociation s'effectuera sur la base du bilan du présent accord afin de préciser et d'adapter, le cas échéant, les différentes mesures et prestations.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Par ailleurs, la mise en œuvre des dispositions du titre Ier du protocole d'accord du 27 mai 2026 relatif au dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale est conditionnée à la signature et l'agrément de l'accord désignant le ou les prestataires chargés de la mise en œuvre des prestations conformément aux dispositions de l'article 9 du protocole d'accord du 27 mai 2026 relatif au dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 27 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 15 juin 2026
relatif à la rémunération minimale nationale

NOR : *ASET2650681M*
IDCC : *2683*

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

GREPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;
F3C CFDT ;
SNPEP FO,

d'autre part,

les parties réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont convenu ce qui suit :

Article 1er | *Rémunération minimale nationale*

« Annexe 5 Rémunération minimale nationale [1]

(En euros.)

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé (base 151,67 heures)
1	40 à 49 (employé)	Échelon 1	12,35	1 873,12
2	50 à 59 (employé)	Échelon 2A	12,37	1 876,16
2	60 à 65 (employé)	Échelon 2B	12,39	1 879,19
3	66 à 72 (employé)	Échelon 3A	12,42	1 883,74
3	73 à 78 (employé)	Échelon 3B	12,44	1 886,77
4	79 à 84 (employé)	Échelon 4A	12,57	1 906,49
4	85 à 88 (employé)	Échelon 4B	12,62	1 914,08
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	Échelon 5A	13,44	2 038,44

[1] Pour les porteurs, se reporter à l'article « Rémunération » de l'annexe relative aux porteurs de presse.

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé (base 151,67 heures)
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	Échelon 5B	14,50	2 199,22
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	Échelon 6A	14,99	2 273,53
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	Échelon 6B	16,05	2 434,30
7	133 à 149 (cadre)	Échelon 7A	16,67	2 528,34
7	150 à 166 (cadre)	Échelon 7B	17,31	2 625,41
8	167 à 200 (cadre)	Échelon 8	19,57	2 968,18
9	Au-delà de 200 (cadre)	Échelon 9	De gré à gré	

Il est entendu qu'en cas de nouvelle revalorisation du Smic horaire au cours de l'année 2026, les parties se réuniraient à nouveau afin de mener une nouvelle négociation de la rémunération minimale nationale. »

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur à compter du 1er juin 2026 sous réserve de la signature du présent avenant, au plus tard le 15 juin 2026, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

Article 3 | *Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés*

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

Fait à Paris, le 15 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **3210 | BANQUE POPULAIRE**
(15 juin 2015)

Accord du 8 juin 2026
relatif à la formation professionnelle

NOR : *ASET2650659M*
IDCC : *3210*

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
UNSA ;
SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord de branche a pour objet de définir un cadre structurant et cohérent pour l'ensemble des entreprises de la branche Banque populaire en matière de développement des compétences, d'évolution professionnelle et d'adaptation des salariés aux évolutions du secteur bancaire et des métiers connexes. Afin d'assurer une meilleure lisibilité des dispositions en vigueur, les parties signataires ont privilégié la conclusion d'un nouvel accord plutôt qu'un avenant révisant l'accord conclu le 10 novembre 2023.

Ainsi, ce nouvel accord prend en compte les nombreuses évolutions législatives et règlementaires qui ont eu lieu depuis fin 2023. Parmi ces évolutions, les parties signataires souhaitent notamment intégrer les dispositions issues de la loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés avec l'instauration de l'entretien de parcours professionnel, la création de la période de reconversion professionnelle en remplacement du dispositif Pro-A.

En concordance avec le plan stratégique 2025-2030 vision 2030 et le nouvel accord GEPP du groupe BPCE du 17 juillet 2025, les entreprises de la branche Banque populaire souhaitent renforcer la place des compétences au cœur de leurs politiques RH. Cela englobe non seulement les compétences techniques, mais aussi les compétences relationnelles et managériales. Une attention particulière est notamment portée sur les enjeux environnementaux, sociaux et de

gouvernance (ESG) ainsi que sur l'intégration et le développement de l'intelligence artificielle (IA) au sein de nos métiers.

Ce nouvel accord vise à assurer une cohérence des politiques RH et sécuriser les parcours professionnels des salariés en leur donnant accès aux connaissances professionnelles indispensables au bon exercice de leur métier. C'est dans cette perspective que se sont développés et spécialisés les campus de formation, donnant ainsi l'opportunité aux salariés de développer leurs compétences dans leur métier actuel, d'adapter leurs compétences face aux diverses évolutions, notamment technologiques, mais aussi en leur offrant des perspectives d'évolution professionnelle au sein des métiers du groupe.

Il est dans ce contexte convenu qu'à compter de son entrée en vigueur, fixée au 1er juin 2026, le présent accord se substitue de plein droit et met donc fin à toutes autres dispositions et usages en vigueur au niveau de la branche concernant la formation professionnelle, et notamment à l'accord du 10 novembre 2023.

Titre 1er Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'article 5.1 de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'épargne et des Banques populaires.

Titre 2 Les principaux enjeux de l'accord

Les ambitions des entreprises de la branche en matière de formation s'articulent autour des axes suivants :

– accompagner les nouvelles formes de relation client intégrant le digital et l'IA ;

– soutenir l'évolution des outils, systèmes d'information et formats d'organisation du travail ;

– garantir la conformité avec les cadres réglementaires et techniques ;

– développer les expertises métiers, managériales et transversales ;

– renforcer l'offre de formation qualifiante ou certifiante ;

– promouvoir la formation par l'alternance en mobilisant les financements adaptés.

Chapitre 1er Les principes et engagements encadrant la formation professionnelle

Article 1er | *La formation professionnelle continue : un équilibre entre choix des salariés et initiative de l'entreprise*

La formation professionnelle continue repose sur un équilibre entre actions initiées par l'entreprise et celles portées par le salarié, notamment via le compte personnel de formation (CPF*) ou le projet de transition professionnelle (PTP). Elle vise à garantir l'adaptation aux évolutions des métiers, la progression individuelle et la sécurisation des parcours professionnels ainsi que la reconnaissance des compétences acquises.

Par ailleurs, la loi a favorisé les démarches de co-construction de parcours de formation et de co-investissement pour des formations conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié (utilisation du CPF, formation en tout ou partie hors du temps de travail). La mise en place d'une « participation forfaitaire obligatoire » en 2024, revalorisé au 1er janvier de chaque année, pour une mobilisation du CPF est venue conforter la position du gouvernement en termes de responsabilisation des bénéficiaires, notamment dans leur choix des formations financées.

Ainsi, la formation professionnelle continue des salariés dans la branche comprend :

– des formations organisées à l'initiative de l'entreprise dans le cadre de leur plan de développement des compétences réalisées :
  – sur le temps de travail, en fonction des enjeux et évolution des métiers de l'entreprise, et formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) ;
  – en tout ou partie hors temps de travail, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur ;
– des formations initiées par le salarié, acteur de son développement :
  – en utilisant son droit au projet de transition professionnelle (PTP*), ou son CPF* mis en œuvre en dehors du temps de travail ;
  – à l'initiative des salariés mais en accord avec son employeur qui, le cas échéant, peut décider d'un accompagnement dans le cadre du CPF* ;
– des formations répondant à un souhait de reconversion professionnelle en interne ou en externe au travers du nouveau dispositif « période de reconversion professionnelle » ;
– des parcours co-construits entre employeur et salarié.

Article 2 | *Un engagement pour le développement des compétences des salariés*

Par ailleurs, convaincues de la nécessité de poursuivre la mise en œuvre d'une offre de formation partagée et harmonisée dans les entreprises de la branche, les parties signataires :

– réaffirment le principe de prise en compte de la diversité des profils et situations des salariés, de façon à concerner l'ensemble des salariés, en leur proposant l'accès à des actions de formation conduites tout au long de leur vie professionnelle, tout en personnalisant les approches pédagogiques ;
– souhaitent à la fois faciliter l'intégration des nouveaux entrants, notamment des jeunes, renforcer la compétence des salariés expérimentés, dynamiser les parcours professionnels et favoriser la mobilité et/ou promotion professionnelle ;
– soulignent la nécessaire pluralité des modalités pédagogiques proposées, conjuguant à la fois le caractère participatif des formations présentielles, la grande souplesse de mise en œuvre et les possibilités de personnalisation des formations à distance, l'apport d'accompagnements individualisés (monitorat ou tutorat) ainsi que l'ancrage des apprentissages au travers de dispositifs tels que l'AFEST* (action de formation en situation de travail) ;
– souhaitent valoriser les compétences des salariés, notamment en les encourageant à se former sur la « transmission des compétences » dans le cadre du tutorat (contrats d'alternance, AFEST) avec la possibilité de passage d'une des certifications au répertoire spécifique (« MATU » maître d'apprentissage tuteur ou « tutorat en entreprise »), ou encore la conception et déploiement d'AFEST accessibles depuis le site campusAtlas.

Dans ce cadre, et afin d'offrir un parcours ajusté aux besoins des salariés, les entreprises de la branche étudieront les situations des publics prioritaires tels que :

– les nouveaux entrants, notamment en vue de l'acquisition d'une nouvelle qualification ;
– les salariés au retour d'une absence prolongée supérieure à six mois ou ayant occupé un mandat permanent de représentant du personnel ;
– les salariés expérimentés dans le cadre de l'allongement des carrières ;
– les salariés dont la qualification doit être renforcée pour faire face à l'évolution du métier ;
– les salariés identifiés lors de l'entretien de parcours professionnel d'état des lieux (cf. article 21) n'ayant pas suivi de formation non obligatoire sur la période analysée lors de cet entretien ;

– les salariés exerçant un métier sensible et/ou en tension, dû notamment à l'impact des nouvelles technologies, identifié par l'observatoire de la branche ou l'observatoire de groupe inscrit au sein de l'accord GEPP du groupe BPCE ;

– les managers.

Les partenaires sociaux réaffirment que le parcours d'intégration et « l'expérience nouvel entrant » débutent dès l'arrivée du salarié sur un nouvel emploi et ce, jusqu'à la fin de la 3e année sur le poste. En application du précédent accord GEPP groupe du 12 juillet 2022, les entreprises ont renouvelé leur parcours d'intégration. S'inscrivant dans cette dynamique, l'accord GEPP groupe du 17 juillet 2025 maintient un parcours d'intégration en 3 étapes clés pour tout nouvel entrant :

1. Pré-accueil (connaissance entreprise et outils).

2. Accueil (culture, métier, réglementation, valeurs).

3. Développement progressif sur 3 ans incluant :

   – formation métier initiale ;

   – modules obligatoires : conformité, éthique, sécurité financière, RGPD, ESG* ;

   – montée en autonomie accompagnée par le manager.

Au-delà de l'apprentissage du métier, les parcours locaux proposent également des dispositifs favorisant l'appropriation de la culture et des valeurs du groupe et de l'entreprise.

Chapitre 2 Le développement des compétences managériales avec le campus managers

Le développement d'un cadre managérial solide est essentiel pour favoriser le développement des compétences au sein des équipes. Cette démarche s'inscrit dans le cadre du plan stratégique vision 2030, qui vise à renforcer la culture managériale et accroître l'engagement des collaborateurs.

Les Banques populaires revendiquent un modèle humain et une culture, sources d'engagement, de confiance et de performance. Cela passe par le soutien aux managers à travers quatre ambitions principales :

– la construction et la diffusion d'une culture commune autour du leadership dans chaque banque ;

– l'embarquement des managers pour renforcer chez eux un sentiment d'appartenance et le transmettre ;

– l'association des managers de proximité aux enjeux stratégiques afin de les fédérer autour du projet collectif ;

– le renforcement des compétences des managers pour leur permettre de mieux accompagner leurs équipes.

Pour atteindre ces ambitions, les Banques populaires souhaitent :

– animer et engager les managers tout en les associant aux enjeux stratégiques de leur entité ;

– reconnaître et valoriser le rôle des managers ;

– renforcer leurs capacités à accompagner les collaborateurs, notamment dans leur rôle de développement des compétences ;

– développer la compétence et l'aisance managériale de chaque manager dans son activité au quotidien tout en donnant du sens.

Afin de faciliter l'animation de leur communauté managériale, les Banques populaires pourront s'appuyer sur le campus managers à travers un espace exclusif et attractif pour les managers, leur permettant de bénéficier d'une expérience personnalisée avec des ressources et des événements. Les ressources, diffusées par le campus BPCE, s'articulent autour de deux axes :

– des programmes d'entraînement sur des situations de management afin d'améliorer leur posture ;
– des contenus pour booster l'acculturation sur l'environnement économique, l'IA et le sociétal.

Chapitre 3 Une sensibilisation de tous aux compétences émergentes : l'IA et l'ESG

Article 3 | *La sensibilisation aux pré requis nécessaires à l'usage de l'IA*

Ces deux dernières années, les OPMQC* se sont fortement intéressés aux impacts de l'IAG (intelligence artificielle générative) avec notamment la réalisation d'une étude interbranches sur le sujet, complétée de celle sur les enjeux de l'IAG pour le modèle coopératif (branche Banque populaire et branche Caisse d'épargne). Ces études ont notamment souligné :

– l'optimisation des processus métiers, avec l'automatisation des tâches administratives et la génération automatique de documents ;
– l'évolution des interactions clients, grâce à une personnalisation accrue des services et à l'usage de solutions d'IA conversationnelle ;
– la montée en compétences des collaborateurs, pour maîtriser la supervision des modèles d'IA, la gestion des risques liés aux biais algorithmiques et la gouvernance des données ;
– l'émergence de nouvelles responsabilités managériales, avec un besoin renforcé d'accompagnement au changement et de développement des compétences en communication et en pédagogie.

Les études ont donné lieu à plusieurs recommandations stratégiques dont : le développement de parcours de formation adaptés, la diffusion d'une culture IA et l'expérimentation de nouvelles modalités d'organisation du travail intégrant l'IAG de manière progressive. Dans ce cadre, les dispositifs de formation existants sont appelés à évoluer pour intégrer l'usage de l'IA dans les métiers, anticiper les compétences de demain et préparer l'émergence de nouveaux rôles au sein des réseaux.

Bien que l'IAG, dans son usage, soit un sujet métier, il existe un socle commun à tous les utilisateurs qui mérite une approche collective.

Ainsi, les Banques populaires ont souhaité déployer des sensibilisations fortes pour l'ensemble des collaborateurs. À cette fin, elles peuvent s'appuyer sur l'offre de formation du campus BPCE sur l'IA générative pour tous qui se compose de :

– ressources courtes en prérequis, d'ores et déjà accessibles par l'ensemble des Banques populaires :
  – le module « L'utilisation responsable de la donnée et de l'IA » pour faire prendre conscience des opportunités et des responsabilités liées à l'usage de la data ;
  – le module « Les IA génératives au service des collaborateurs » pour comprendre ce qu'est l'IA générative et sensibiliser aux bonnes pratiques ;
– deux formations orientées sur le prompt, qui est la compétence nouvelle à maîtriser pour devenir utilisateur de l'IA générative :
  – la première, intitulée « Découvrez les essentiels de la rédaction de prompts », permet de développer son autonomie et sa performance dans la rédaction de prompts ;

– la seconde, intitulée « Maîtrisez les techniques avancées de l'art du prompt », va plus loin avec des cas pratiques plus poussés.

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'avoir une vision prospective et de développer d'autres formations afin d'accompagner l'évolution de l'IA. Il s'agira de concevoir des formations supplémentaires autour notamment de deux axes :

– « L'adoption et la maîtrise des assistants MAIA ou des prompts spécifiques à son métier ». L'idée à travers cet axe est d'aider les collaborateurs à s'approprier de manière efficace les différents outils d'IAG mis à leur disposition. Par exemple, pour la branche réclamation, il peut s'agir d'une aide à l'analyse des réclamations tandis que pour les métiers commerciaux, cela peut concerner l'assistance à la rédaction d'emails de refus de geste commercial ou la rédaction d'un argumentaire commercial ;
– « Le développement de la maturité dans l'utilisation de l'IA » pour renforcer la capacité des collaborateurs à détecter les erreurs critiques et développer un usage fiable et responsable de l'IA avec des entraînements pour éviter les écueils courants de l'IA (perte de contexte, hallucinations, etc.). Il s'agit finalement de préserver l'esprit critique des collaborateurs utilisant l'IA en les poussant à conserver une analyse du résultat produit par l'IA.

Article 4 | *La compréhension des enjeux ESG : 100 % des collaborateurs formés*

Dans le cadre du plan stratégique vision 2030, l'ambition des entreprises du groupe est de rendre l'impact accessible à tous : tous les clients, tous les territoires et toute la société, mais aussi tous les collaborateurs.

Cet axe du plan stratégique s'appuie sur un plan interne intitulé « impact inside » avec pour objectif de former 100 % des collaborateurs aux enjeux ESG d'ici à décembre 2026.

Pour réaliser cet objectif, le groupe a créé le campus impact, un dispositif de formations s'articulant autour de trois blocs :

– un socle commun : une formation générale pour tous proposant notamment les fondamentaux de l'impact (les essentiels de l'ESG, les enjeux pour le secteur bancaire et les priorités stratégiques de l'entreprise) ;
– une offre de perfectionnement : des modules de formation plus poussés sur les thématiques prioritaires (secteurs de décarbonation, eau, biodiversité, adaptation) ;
– des formations spécifiques par filière, proposées en co-construction avec les métiers et qui répondent à leurs enjeux ESG spécifiques (chapitre 8).

Chapitre 4 Un enrichissement du programme « Progresser dans le réseau » pour les conseillers

Le développement des parcours personnalisés sur les compétences techniques et la connaissance des gammes se poursuit. Il est complété par des entraînements sur les postures relationnelles à travers le campus performance client. Enfin, les conseillers seront formés et entraînés à la maîtrise du nouveau SI bancaire (NEOS).

Article 5 | *« Progresser dans le réseau » : du développement des compétences techniques au développement des compétences relationnelles*

Le groupe BPCE s'est donné l'ambition de devenir, d'ici 2030, la banque d'un Français sur quatre par le biais de trois leviers : la conquête, la collecte et un positionnement d'assureur de premier ordre.

Conscient que la personnalisation et l'accessibilité sont primordiales afin de garantir une relation client de proximité, de confiance et simplifiée, les Banques populaires s'engagent à

placer le client au cœur du modèle bancaire, en combinant expertise humaine et solutions digitales innovantes.

Cette ambition forte tient compte d'un paysage bancaire en constante évolution sur le digital, accéléré par le développement de l'intelligence artificielle (IA), et la nécessité de repenser ses modèles relationnels et distributifs (optimisation des portefeuilles et de la segmentation client, maillage agences).

Plus spécifiquement, le déploiement massif de l'IA dans le quotidien des clients et des conseillers bancaires va résolument redéfinir les contours de la relation client/conseiller.

À horizon 2030, nous verrons émerger dans le secteur bancaire des modèles relationnels simplifiés grâce au meilleur de l'humain et du digital, augmentés par l'IA.

Côté client, les fonctionnalités s'appuyant sur l'IA rendent les informations plus accessibles et donnent davantage d'autonomie aux clients, en choisissant le moyen d'interagir avec leur banque (de 100 % digital à 100 % physique). Le nombre d'interactions avec les conseillers devenant plus limité, leur posture devient cruciale pour apporter le bon niveau de réponse et au bon moment à leur client.

Côté conseiller, les outils de travail des conseillers évoluent eux aussi notamment dans les domaines ci-après :

– préparation assistée des rendez-vous ;

– compte rendu d'entretien semi-automatisé (saisie vocale ou textuelle) ;

– proposition de compte rendu d'entretien à transmettre par mail au client.

Grâce à l'alliance entre l'expertise humaine et digitale intégrant l'IA, les Banques populaires offriront une relation client personnalisée, permettant de fidéliser durablement. L'autonomie accrue des clients et les interactions augmentées par l'IA renforceront leur attachement, transformant chaque contact en une opportunité de consolider la confiance.

Ces évolutions demandent donc aux conseillers d'être plus proches de leurs clients tout en maîtrisant les nouvelles technologies, facteurs essentiels à la fidélisation de la clientèle dans un environnement en mouvement. L'évolution de la posture et des compétences relationnelles en devient dès lors un enjeu crucial.

Les métiers du réseau constituent un pilier de l'activité de la branche. Le programme « Progresser dans le réseau » mis en place en 2023 à l'attention des conseillers est un parcours structuré permettant de :

– garantir l'acquisition et l'actualisation régulière des compétences commerciales, relationnelles, techniques et réglementaires ;

– renforcer l'expertise nécessaire à la gestion de la relation client multicanale ;

– accompagner les salariés dans les évolutions constantes liées :

  – aux usages digitaux ;

  – aux réglementations bancaires ;

  – aux nouveaux modes de consommation ;

  – aux exigences renforcées en matière de conformité et d'éthique.

Les actions contribuent à la performance commerciale, à la maîtrise des risques et à la qualité du conseil délivré.

Article 5.1 | *Le développement des compétences techniques*

Entre fin 2023 et début 2025, les Banques populaires ont déployé la phase 1 du programme « Progresser dans le réseau », initialement inscrit dans le plan stratégique BPCE 2024.

Cette phase 1 du programme a permis d'individualiser la montée en compétences de chaque conseiller sur les techniques bancaires et assurances, afin que chacun puisse être à l'aise dans son métier et au niveau attendu par ses clients. Elle a également permis d'équiper chaque Banque populaire de référentiels de compétences sur mesure, adaptés à chaque métier, et d'outils liés à la formation. Chaque Banque populaire peut adapter les référentiels selon ses spécificités locales.

L'individualisation de la montée en compétence s'est traduite par la mise en place d'un outil nommé « diagnostic de compétences », qui permet à chaque conseiller d'évaluer ses compétences, de déterminer son niveau, puis de construire avec l'appui du manager ses axes d'amélioration, en passant notamment par des actions de formation.

Depuis 2023, le campus BPCE propose à chaque établissement une offre de formations à destination des conseillers et sur chacun des marchés de clientèle. Toutes les Banques populaires disposent également d'une plateforme digitale dédiée aux dispositifs de formation et accessible par l'ensemble des collaborateurs.

Enfin, chaque Banque populaire dispose d'un outil de pilotage accessible à l'échelle du directeur d'agence, de son manager, ou plus largement de la banque.

Cet outil vise à accompagner et piloter la montée en compétences des salariés en mesurant leur adhésion au dispositif et en suivant leur activité sur les diagnostics pour mieux comprendre leurs besoins. En assurant le suivi de leur parcours de formation, et en permettant d'apprécier leur progression, et leur atteinte de nouveaux niveaux suite aux actions de formation suivies, cet outil permet de démontrer la montée en compétences des salariés.

Article 5.2 | *Le développement des compétences relationnelles*

S'agissant de la phase 2, inscrite dans le plan stratégique du groupe « Vision 2030 », celle-ci a pour but de développer les compétences relationnelles et la proactivité des conseillers, quel que soit le marché sur lequel il travaille (particuliers, professionnels, gestion patrimoniale, entreprises). Elle a donné naissance au campus performance client qui a pour ambition de :

– valoriser l'apprentissage, en intégrant dans les formations des mises en situation concrètes et réutilisables dans le temps de production du conseiller, sans allonger le nombre de jours de formation ;
– encore mieux impliquer le management, en entraînant les managers au développement des compétences de leurs équipes (préparation RDV client avec son collaborateur et débrief, revue de portefeuille…) ;
– mesurer l'efficacité des formations auprès des conseillers, en organisant le lien avec le suivi des indicateurs clés de performance commerciale.

Les séances d'entraînement proposées dans le cadre du campus performance client permettront d'entraîner les conseillers à la nouvelle relation client assistée par l'IA en intégrant progressivement l'utilisation des cas d'usages IA pour le conseiller tels que le rebond sur appel entrant, la rédaction de courriels, l'aide à la rédaction des comptes-rendus d'entretien…

Le campus performance client se décline en deux niveaux :

– global d'abord : la conception des parcours, les mises en situation et les méthodes pédagogiques pour les mutualiser entre les établissements ;
– local ensuite : les stratégies de déploiement sont propres à chaque établissement, à son organisation et à ses priorités.

La construction et le déploiement du campus performance client repose sur cinq éléments conditionnés par un modèle économique rentable et pérenne :

– un programme d'éducation pour les conseillers ;

– un dispositif de démultiplication ;

– un programme de conduite du changement ;

– des outils et process de planification ;

– un dispositif vertueux de pilotage de la qualité des prestations externes.

Article 5.2.1 | *Le programme d'éducation*

L'offre d'entraînements est conçue comme un programme d'éducation qui couvre l'ensemble des aspects de la relation client. Chaque module d'entraînement est pensé selon quatre dimensions :

– le format, en présentiel ou à distance, à adapter selon l'objet de la séance ;

– la configuration, en groupe, en binôme ou en individuel, à adapter selon l'objet et le format de la séance ;

– la durée, à adapter selon le module ;

– le séquencement des entraînements.

Les entraînements exploiteront les fonctionnalités IA qui apparaîtront au fil de l'eau sur le poste de travail des conseillers tels que les rebonds appels entrants, l'aide à la rédaction des comptes rendus d'entretien, le compagnon conversationnel ou encore l'aide à la préparation d'entretien via l'analyse financière.

Article 5.2.2 | *Le dispositif de démultiplication*

Le campus performance client peut être démultiplié selon les besoins de chaque Banque populaire pour l'entraînement des conseillers :

– directement par leur manager ;

– par des équipes internes : formateurs, animateurs commerciaux ou conseillers de centre de relation client (CRC) ;

– par un formateur externe (organisme de formation).

Article 5.2.3 | *Le programme de conduite du changement*

Le campus performance client s'inscrit dans la continuité de la phase 1 de « Progresser dans le réseau », qui a introduit la personnalisation de la formation avec l'accès à un outil d'autodiagnostic. Ce programme a également pris appui sur les managers de proximité (et les managers de managers) pour assurer sa conduite du changement afin de faciliter l'adoption de la solution déployée par le plus grand nombre de conseillers.

Le campus performance client a capitalisé sur cette approche dans le cadre du programme de conduite du changement en traitant de plusieurs sujets, qui peuvent être adaptés au contexte de chaque établissement :

– l'implication des managers dans l'entraînement (dont les managers de managers) ;

– l'adhésion et l'adoption des collaborateurs à ce dispositif ;

– une mesure de l'impact du dispositif sur les postures des conseillers et leur performance commerciale.

Article 6 | *Des conseillers à l'aise avec leurs outils et SI bancaire*

L'aisance et la maîtrise des outils est au cœur des enjeux d'attractivité des emplois, d'efficacité opérationnelle, de qualité de service, de conformité et de sécurité des données. La formation sera alors essentielle pour rendre les conseillers à l'aise avec leurs outils au quotidien.

Article 6.1 | *Un dispositif de conduite du changement pour faciliter l'appropriation du nouveau SI bancaire des Banques populaires (NEOS)*

L'ambition consiste à créer les conditions d'une grande autonomie pour les conseillers afin de faire en sorte que les changements induits du passage de Équinoxe à NEOS créent un sentiment positif auprès des utilisateurs (clients et conseillers). L'objectif est de tendre vers 100 % des collaborateurs concernés formés, ayant assisté à une formation en présentiel et ayant obtenu leur passeport Orion avant la bascule (au démarrage).

À cette fin, un écosystème est mis en place pour accompagner le changement avec l'implication de plusieurs acteurs :

– des contributeurs, des porteurs et des collaborateurs ;
– la création et l'animation d'un collectif de formateurs engagés qui seront accompagnés (avec des boucles de retour d'expérience) ;
– l'embarquement de l'assistance réseau sur les dispositifs d'assistance au démarrage.

Cet accompagnement se déroulera en plusieurs phases :

– acculturation/sensibilisation ;
– le parcours de formation par métier ;
– l'assistance terrain.

Sera également mis en place un parcours de formation pour les conseillers multimodal. Celui-ci intègrera :

– un lancement en agence ;
– des temps longs avec des journées en présentiel (pour le lancement, une journée à mi-parcours…) ;
– des temps courts et répétés avec des classes virtuelles interactives ;
– des ressources en libre-service avec des modules digitaux ;
– un outil de simulation pour s'entraîner.

Le parcours se clôturera par le passage d'un passeport Orion permettant de valider la maîtrise des gestes et outils essentiels, ainsi qu'une validation et valorisation de l'apprentissage.

Article 6.2 | *Des programmes pour favoriser l'adoption des IA au service des conseillers*

Les Banques populaires investissent dans l'IA au service des conseillers avec deux approches complémentaires pour apporter de la valeur dans leur quotidien et la relation client.

Une démarche industrielle pour les cas d'usage nécessitant une intégration forte avec les données du SI et le poste de travail :

– Gabi, l'assistant conversationnel des conseillers pour les accompagner dans leurs questions du quotidien concernant les process et produits et accès à l'assistance bancaire en escalade en cas de besoin ;
– l'aide à la rédaction des comptes-rendus d'entretiens (CRE) visant à simplifier la rédaction des CRE en utilisant l'IA pour structurer les commentaires et identifier les pistes commerciales à explorer pour les prochains rendez-vous ;
– le rebond sur appels entrants (RAE) pour faciliter la démarche rebond commercial lors d'un appel entrant client en agence ;
– appui pro, pour aider les conseillers de clientèle des professionnels à l'analyse financière en préparation d'entretien et en accompagnement des crédits CT/MLT.

Une démarche agile en capitalisant sur MAIA pour mettre à disposition des conseillers des assistants sur des tâches dédiées.

Les investissements dans la création de fonctionnalités intégrées au poste de travail doivent leur permettre de développer une relation client encore plus proactive facilitée par l'IA.

Le sujet de l'adoption par les conseillers de ces fonctionnalités est d'importance. Il s'agira donc de former les conseillers à l'usage et à l'intégration dans leur pratique professionnelle des fonctionnalités proposées.

Pour accompagner l'adoption des fonctionnalités Gaby, CRE et RAE, une formation sera proposée (en e-learning, classe virtuelle ou présentiel) permettant aux conseillers de :

– comprendre quand et comment utiliser chaque cas d'usage IA ;

– identifier les enjeux et bénéfices concrets dans leur activité (gain de temps, efficacité commerciale) et pour le client (qualité, continuité, personnalisation) ;

– se projeter dans des situations réelles avant/après IA.

Pour accompagner l'adoption de « Appui pro » par les conseillers professionnels maîtrisant déjà l'analyse financière, une formation (en présentiel ou classe virtuelle) sera proposée leur permettant de :

– connaître et s'approprier l'outil avec notamment une démonstration ;

– développer la bonne posture risque et commerciale : bonnes pratiques et préparation d'entretien et réponse à un besoin de crédit avec des exemples de cas d'usages d'appui pro et des manipulations.

Article 7 | *Des parcours engageants et valorisants pour les conseillers*

Afin de proposer des formations certifiantes ou diplômantes sur mesure, le campus BPCE a noué des partenariats avec de grandes écoles ou universités (Dauphine, ESSEC, HEC…) ou des organismes de formation ayant une expertise reconnue dans la profession bancaire. Cela permet également de former les conseillers aux nouveaux enjeux de développement commercial et de répondre aux enjeux de valorisation et de fidélisation des experts.

Ainsi, sur les métiers de la filière patrimoniale, le parcours global campus BPCE établi avec l'AUREP, l'université Paris-Dauphine et JurisCampus a été réfléchi afin de proposer à un collaborateur un parcours de formation sur mesure et aux multiples entrées suivant son niveau.

Chaque parcours peut être autonome et conduire à un titre RNCP* de niveau 5, 6 ou 7 (bac + 2 à bac + 5) ou une certification inscrite au RS*tels que :

– le BSIP – titre RNCP de niveau 5 est dédié aux CGP débutants ;

– le DES CGP – titre RNCP niveau 6, est dédié aux CGP ayant quelques années d'expérience dans le groupe ou dans un autre établissement de la place sur la gestion de clients patrimoniaux ;

– les certificats Dauphine pour compléter le DES CGP (Certificat conseil en investissements patrimoniaux + certificat patrimoine du chef d'entreprise) sont conçus pour les collaborateurs ayant pour ambition d'évoluer sur le métier de banquier privé ;

– les certificats AUREP « conseiller le client dans la gestion de son patrimoine privé – CCP » et « conseiller le chef d'entreprise dans la gestion de son patrimoine professionnel et privé – CCE » viennent compléter et/ou maintenir les compétences d'un CGP ou d'un banquier privé ;

– l'executive Master EMPPGP - titre RNCP niveau 7 est calibré pour renforcer l'expertise d'un banquier privé ou d'un ingénieur patrimonial.

Pour les collaborateurs en lien avec la clientèle professionnelle, le campus BPCE propose aux Banques populaires des parcours dédiés aux nouveaux entrants certifiants/diplômants (titre RNCP de niveau 6) :

– le parcours « conseiller financier de clientèle professionnelle » ou conseiller bancaire clientèle de professionnels (anciennement nommé bachelor conseiller clientèle de professionnels), pour les conseillers débutants et en lien avec une clientèle Professionnels ;
– le parcours « chargé(e) d'affaires viticoles », pour les conseillers experts de ce secteur d'activité ;
– le parcours « conseiller financier de clientèle agricole/viticole », pour les conseillers qui gèrent à la fois une clientèle d'agriculteurs et de viticulteurs.

Pour les collaborateurs en lien avec une clientèle Entreprises, l'offre de formation certifiante proposée par le campus BPCE sur le marché corporate permet :

– d'améliorer la performance commerciale en bâtissant des relations de long terme avec les dirigeants d'entreprise ;
– de renforcer l'expertise, la technicité et la posture des chargés d'affaires entreprises (CAE) et d'ancrer ces techniques dans leur quotidien.

Quant au « parcours chargé d'affaires entreprise BPCE », en partenariat avec les organismes de formation First finance et Axess, il permettra à chaque nouveau collaborateur entrant sur ce métier d'acquérir les bases juridiques, fiscales et comptables. Au bout de 18 mois dans le poste, le certificat ICCF par HEC (certification inscrite au RS*) permettra de renforcer les connaissances en analyse financière, d'évaluer une entreprise et de prendre des décisions d'investissement et de financement.

Enfin, le parcours d'excellence CAE (certification interne ESSEC) s'adresse particulièrement aux collaborateurs ayant une certaine expertise dans leur métier :

– les chargés d'affaires de plus de 3 ans qualifiés par leurs établissements de talents ou à potentiel ;
– les chargés d'affaires ETI.

Chapitre 5 Un campus pour les opérations bancaires dédié aux collaborateurs des services bancaires

Les réseaux des entreprises du groupe ont historiquement eu recours à l'automatisation et à la mutualisation des back-offices essentiellement dans une logique de gain d'efficacité.

Les services bancaires évoluent dans un contexte de digitalisation accélérée, d'automatisation de certaines tâches, de modification de l'expérience client et de renforcement de la conformité.

Les attentes des clients pour plus de personnalisation et de valeur ajoutée motivent la montée en puissance (ou la création) de structures dédiées à l'accompagnement client (middle-office).

Ainsi, la volonté reste forte pour accompagner le maintien et l'évolution des compétences des métiers travaillant dans les services bancaires pour :

– continuer à être plus efficaces ;
– être un acteur plus important de la relation client, en cohérence avec le modèle de distribution des banques.

Le groupe considère l'activité des services bancaires comme clé pour gagner en expertise et en qualité de service. Ce sont les attentes des clients pour plus de personnalisation et de valeur ajoutée qui motivent la montée en puissance ou la création de structures dédiées à l'accompagnement client (middle-office).

Dans ce contexte, la montée en compétences des équipes devient déterminante pour que chacun soit à l'aise dans son nouveau rôle : maîtrise des outils digitaux, management d'équipes

orientées client, culture de la satisfaction client, pratiques de relation client et maintien des expertises notamment la gestion de projets.

Le campus BPCE propose un dispositif pour accompagner la transformation des services bancaires du back office vers le middle office. Ce programme s'adresse aux Banques populaires engagées dans ce changement et propose un parcours de développement des compétences pour faciliter la transition des collaborateurs concernés. L'objectif est double :

– donner du sens à cette transformation en valorisant les expertises existantes ;

– renforcer les compétences relationnelles et commerciales.

Le campus BPCE propose par ailleurs une offre de plus de 80 formations destinées aux métiers des opérations bancaires, à suivre soit « à la carte », soit « par cursus ».

Cette offre en constante évolution est déployée pour les gestionnaires, experts, ingénieurs et responsables. Elle allie développement de l'expertise, connaissance des environnements et de leurs évolutions, ainsi que l'efficacité personnelle et relationnelle.

Ces formations métier et/ou comportementales couvrent l'ensemble du périmètre concerné : crédits, épargne bancarisation, flux moyens de paiement, assistance au réseau commercial et assistance aux clients. Ces formations font aussi écho aux sujets rencontrés par les commerciaux : monter en compétence sur les financements structurés, développer les nouvelles expertises métiers agri-viticulture et ESG, accompagner les expertises comme l'expertise notariale pour la filière Succession.

La RH et les métiers pourront décliner des offres de formation en fonction de référentiels de compétences actualisés. En s'appuyant sur cette offre renouvelée, les managers pourront construire avec les collaborateurs des plans de développement personnalisés.

Chapitre 6 Développer l'expertise des fonctions supports

Le campus BPCE propose une offre de formations dédiée à chaque filière fonctions supports, permettant à chaque collaborateur de s'adapter aux évolutions actuelles.

Ces formations couvrent des domaines variés tels que la conformité, la gestion des risques, le contrôle permanent, les ressources humaines, l'IT et la DATA, la comptabilité, ainsi que le marketing relationnel.

Chaque collaborateur peut ainsi suivre une formation dès sa prise de poste pour renforcer ses compétences. Certaines de ces formations, réalisées en partenariat avec de grandes écoles comme Paris-Dauphine, sont certifiantes, contribuant ainsi à professionnaliser la filière.

Article 8 | *Développement des compétences en conformité*

Dans un environnement économique, géopolitique et technologique en constante mutation, la professionnalisation continue des acteurs de la conformité est primordiale. Les enjeux liés à la sécurité financière, au respect des sanctions et embargos, ainsi qu'à la conduite des affaires, demeurent fondamentaux. Parallèlement, l'émergence de nouvelles technologies et de services innovants (tels que les cryptoactifs, l'Instant payment ou les parcours digitaux) requiert une adaptation constante des connaissances. De plus, la sensibilité accrue aux risques ESG et aux aspects de réputation impose une vigilance renforcée et une approche intégrée de la gestion des risques.

Dans cette perspective, et afin de soutenir l'évolution des métiers de la conformité et de la sécurité financière, des formations viendront renforcer l'expertise sur :

– les enjeux de la conformité et de la sécurité financière ;

– la gestion proactive des risques de réputation et leur qualification ;

– l'appréhension des impacts et des opportunités liés à l'intelligence artificielle.

Une offre de certification professionnelle, telle que la certification LCB-FT pour les métiers en lien avec la sécurité financière au sein de la filière conformité, pourra être mobilisée pour structurer et valider les compétences des collaborateurs en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Par ailleurs, pour les profils amenés à exercer des fonctions de responsabilité ou d'expertise renforcée et ayant déjà une certaine expérience dans la filière conformité, un parcours diplômant tel que l'executive master compliance (université Paris-Dauphine – PSL) peut être proposé.

Ces formations, notamment celles développées et mises à disposition par le campus BPCE contribueront à une meilleure qualification des risques et à la consolidation des expertises au sein de la filière conformité.

Article 9 | *Renforcement des compétences en maîtrise des risques*

L'environnement géopolitique et réglementaire actuel, marqué par une vigilance accrue de la part des superviseurs, impose une gestion des risques toujours plus agile et performante. Dans la continuité des priorités définies par cet accord, il est essentiel d'assurer le bon fonctionnement des dispositifs de maîtrise des risques au sein de toutes les Banques populaires. Les formations destinées aux collaborateurs, qu'ils soient en fonctions commerciales, financières, support (middle/back office) ou dédiés à la gestion des risques, seront adaptées pour répondre aux évolutions métiers et aux enjeux sectoriels.

Il s'agira notamment de consolider les pratiques relatives à la gestion de segments de risques spécifiques, tels que le financement de la promotion immobilière ou les opérations de leverage finance. Une attention particulière sera également portée aux sujets de financement des projets clients et de gestion des risques de taux. La vigilance accrue sur les risques opérationnels (fraude, cyber, etc.), ainsi que les risques de réputation, demeurent une priorité.

Afin de structurer et reconnaître les compétences acquises, une offre de certification professionnelle dédiée au contrôle permanent dans le secteur bancaire et assurantiel pourra être proposée aux collaborateurs concernés par les dispositifs de maîtrise des risques. En complément, des formations spécialisées, telles que la master class contrôle permanent des institutions financières ou le certificat contrôle interne et risques banque assurance de l'université Paris-Dauphine, pourront être mobilisées pour renforcer les expertises de la filière risques, audit et contrôle permanent.

Au-delà des expertises métiers fondamentales, une approche dédiée à la gestion des risques est indispensable pour en appréhender le pilotage, la détection, la surveillance, et les enjeux de contrôle, en adéquation avec le cadre d'appétence aux risques du groupe BPCE et sa déclinaison locale.

Article 10 | *Consolidation des compétences en contrôle permanent et culture risques*

Afin de renforcer la culture des risques et du contrôle au sein des premières et secondes lignes de défense, des dispositifs de formation sont proposés. Le campus BPCE, en partenariat avec la direction du contrôle permanent du groupe, poursuivra son engagement dans le développement des compétences dédiées.

Ces actions porteront notamment sur :

– une offre de certification professionnelle : destinée aux collaborateurs entrant dans la filière du contrôle permanent (des cas d'exonération de cette certification sont possibles mais n'amènent pas d'équivalence). Elle visera à consolider la connaissance du cadre réglementaire et de référence du contrôle interne, à identifier les risques inhérents à l'activité bancaire, et à maîtriser la communication autour des résultats de contrôle et des plans d'action associés ;

– une offre de formation spécifique : conçue pour les collaborateurs en charge des contrôles de niveau 1. Elle a pour objectif de donner sens à leur action, de souligner leur impact sur l'activité, de présenter le cadre réglementaire et le contexte des contrôles de niveau 1, et d'illustrer la démarche allant du contrôle à la mise en place de plans d'actions correctives.

Ces formations contribueront à une meilleure appréhension des enjeux du contrôle et à une appropriation plus large de la culture des risques au sein des équipes.

Article 11 | *Évolution des métiers des ressources humaines face aux transformations et aux enjeux sociaux responsables*

Les équipes des ressources humaines jouent un rôle clé dans l'accompagnement des collaborateurs et de l'organisation face aux évolutions continues. Elles doivent, elles-mêmes, développer de nouvelles compétences pour appréhender ces dynamiques.

Avec le soutien de l'intelligence artificielle, les professionnels RH pourront renforcer leur expertise dans plusieurs domaines :

– utilisation des outils d'IA générative : automatisation des tâches administratives, personnalisation des plans de développement des compétences, en accordant une attention particulière à l'interprétation des résultats, à la gestion des biais algorithmiques et à la supervision des modèles ;
– enjeux éthiques et réglementaires de l'IA : sensibilisation aux questions de protection des données, de confidentialité, de non-discrimination et de transparence.

Par ailleurs, les équipes RH sont fortement mobilisées sur l'enjeu stratégique de l'employeur socialement responsable. Les formations dédiées aux référents handicap, diversité, mixité, qualité de vie au travail (QVT) et lutte contre le harcèlement seront enrichies.

Enfin, la vigilance accrue face aux risques de fraude, notamment dans le recrutement, conduira au déploiement progressif d'un parcours de formation systématique pour l'ensemble de la filière RH, en s'adaptant aux évolutions futures.

Chapitre 7 Assurer un haut niveau d'expertise dans les métiers de l'IT, data, cybersécurité et IA avec le campus BPCE tech & digital

Le groupe a pour ambition de faire de l'IA et de la data des leviers au service de trois objectifs clés : renforcer la connaissance clients, former et accompagner les forces de ventes et garantir l'efficacité opérationnelle.

L'enjeu de professionnalisation des métiers data et IA du groupe est fort. Ainsi, les formations mises à disposition, issues de l'offre du campus tech et digital, doivent permettre de s'assurer que chaque collaborateur :

– a acquis le niveau de connaissance adéquat pour garantir l'évolution IA et data ;
– maîtrise les outils et leviers IA et data à sa disposition pour exercer pleinement et efficacement son métier.

Article 12 | *Les besoins d'évolution en compétences*

L'évolution progressive vers un modèle agile[1] entraîne la mutation de certains métiers des domaines IT et data (chefferie de projet, référents applicatifs, business analyst) vers des métiers orientés produits et solutions, avec au centre la culture de la collaboration et une vision transverse de la data, de l'IA, de l'agilité et de la sécurité.

[1] La méthode agile est une méthode de gestion de projet. L'idée, lorsque l'on utilise cette approche, est d'apporter souplesse et performance à la gestion de projet sur la base d'itérations rapides. Centrée sur l'humain et la communication, elle permet aux clients de participer au développement d'un produit tout au long de l'avancement du projet.

La manière d'appréhender les compétences techniques évolue :

– connaissance exhaustive de son activité ;

– capacité à monter rapidement et en profondeur sur une compétence précise ;

– connaissance des outils venant servir l'activité et capacité à les choisir.

De plus, les compétences doivent être renforcées pour permettre d'optimiser l'automatisation des processus métier, l'exploitation des données et l'expérience client (cloud computing, machine learning et IA, IPA[1], UX design et interfaces intelligentes, développement web).

Par ailleurs, la multiplication des réglementations/normes concernant l'IT, la data et l'IA est une tendance de fond (ex. : règlement européen sur l'IA « IA act » entré en vigueur le 1er août 2024). De nouveaux domaines d'expertise et réglementations sont donc à assimiler et à intégrer dans les projets/produits.

En parallèle, le développement d'un socle de compétences transversales et comportementales pour s'adapter rapidement aux évolutions des métiers (résolution de problème, innovation, prise de recul…) est devenu indispensable.

Article 13 | *Le campus tech et digital*

Afin d'accompagner le développement et la sécurisation des compétences stratégiques de l'IT, de la data et de l'IA, le campus BPCE tech et digital poursuit son développement à travers son offre de formation construite autour des 10 compétences stratégiques pour le groupe qui ont été identifiées par le campus BPCE tech & digital et les métiers :

– l'agilité à l'échelle ;

– le product ownership[2] ;

– la qualité de service et la culture client ;

– le numérique responsable ;

– l'IA et la data ;

– les nouvelles technologies ;

– la sécurité du SI ;

– le devOps ;

– les paiements ;

– l'accessibilité numérique.

Le catalogue d'offres du campus tech et digital couvre l'ensemble des compétences clefs de l'IT et du digital, avec des spécialisations par métiers et typologie d'acteurs (collaborateurs, experts, dirigeants et personae du programme de transformation) afin que chaque collaborateur ait le niveau de connaissance adéquat.

Ainsi, les Banques populaires peuvent d'ores et déjà bénéficier de formations sur :

– l'IA et la data ;

– la sécurité du SI ;

– le numérique responsable ;

– le développement informatique ;

– l'agilité ;

[1] L'automatisation intelligente (IPA : intelligent process automation) désigne une nouvelle génération d'outils s'appliquant à des processus plus complexes. Ces derniers s'appuient sur les technologies cognitives, issues de l'intelligence artificielle : machine learning, deep learning, traitement du langage naturel, etc.

[2] Le product ownership consiste à diriger la vision et la feuille de route d'un produit en appliquant les méthodes agiles afin de garantir que le travail effectué par l'équipe de développement apporte le maximum de valeur aux utilisateurs et à l'entreprise.

– les nouvelles technologies ;

– la qualité de services et culture client au sein de la tech.

Un nouveau programme de formation sur l'accessibilité numérique sera mis en œuvre pour atteindre les ambitions du programme accessibilité numérique du groupe : conception, rédaction, développements accessibles seront au menu.

Enfin, la thématique des paiements sera traitée au travers d'une nouvelle offre proposant un parcours d'acculturation (sensibilisation à la monétique, aux flux de paiement...) et un parcours d'approfondissement (comprendre les flux interbancaires, panorama stratégique des paiements…).

Chapitre 8 Un campus impact dédié aux compétences environnementales, sociales et de gouvernance (ESG)

Au-delà de la sensibilisation générale pour tous permettant de connaître les fondamentaux de l'impact, le groupe considère qu'il est nécessaire de proposer des formations spécifiques par filière.

La création de l'offre du campus impact permet de proposer à chacun une formation ESG adaptée à son métier, afin de rendre l'impact accessible à tous en permettant de :

– promouvoir l'impact/ESG en lien avec notre stratégie et vision 2030 ;

– améliorer la qualité des formations ESG ;

– renforcer la cohérence et la visibilité des programmes ;

– aligner les attentes des parties prenantes.

Pour les conseillers, des formations de sensibilisation aux enjeux ESG sont déployées, notamment :

– les parcours green pour les conseillers particuliers et professionnels (culture green, mobilité propre, rénovation énergétique, épargne responsable) ;

– le programme « MétamorphOse » pour les conseillers et analystes entreprises, qui doit leur permettre d'intégrer pleinement les enjeux ESG dans l'analyse des modèles d'affaires de leurs clients.

Titre 3 Le cadre général de la formation professionnelle des salariés

Chapitre 1er Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel » préalablement déterminé, qui peut être organisé selon différentes modalités de formation permettant d'acquérir des compétences. Le parcours, que l'on dénommera également « programme » dans le présent accord, peut être réalisé « en tout ou partie à distance » et peut également « être réalisé en situation de travail ».

L'action de formation est constituée, outre des enseignements pédagogiques, d'un ensemble de dispositifs d'accompagnement et de suivi tels que le positionnement pédagogique, l'évaluation des acquis, la VAE*, le bilan de compétences…

Plusieurs modalités pédagogiques peuvent ainsi être combinées dans le cadre d'un même programme : formation en présentiel, formation en tout ou partie à distance, formation hybride (synchrone et asynchrone), formation en situation de travail (AFEST*).

Article 14 | *Liste des actions de formation professionnelle*

Les actions de formation professionnelle concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

– les actions de formation ;
– les bilans de compétences ;
– les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE*) ;
– les actions de formation par apprentissage.

Les entreprises communiqueront aux salariés les différents dispositifs existants.

Article 15 | *Objet des actions de formation professionnelle*

Les actions de formation professionnelle ont principalement pour objet de :

– favoriser l'intégration des salariés dans l'entreprise et dans les métiers qui leur sont confiés ;
– assurer l'adaptation de tous les salariés au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
– participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
– contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale des salariés ;
– réduire, pour les salariés dont l'emploi est sensible, les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, en priorité dans le cadre de l'entreprise, à défaut en dehors de celle-ci ;
– favoriser la mobilité professionnelle ;
– contribuer au développement économique et culturel des salariés.

Article 16 | *Les certifications*

La branche souhaite privilégier l'accès à des formations donnant lieu à une certification favorisant l'employabilité des salariés.

En effet, la certification vient reconnaître et attester la qualification d'une personne soit à l'issue d'une formation, soit à l'issue d'expériences réalisées dans différents emplois ou activités.

La certification vise la validation des compétences professionnelles au sens du code du travail.

Les certifications professionnelles visées dans le présent accord sont :

– les diplômes, titres et certifications professionnelles, enregistrées au RNCP*, permettant une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles et qui sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité ;
– les certifications et habilitations, enregistrées au répertoire spécifique, correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles.

L'ensemble de ces certifications est accessible soit par :

– la formation initiale ;
– la formation par alternance ;
– la formation continue ;
– la validation des acquis de l'expérience (VAE*).

La création de certifications suit la logique d'un processus dont les principes sont examinés en CPNE*.

La CPNE étudie l'intérêt et la faisabilité de créer des certifications de branche et/ou interbranche. Cette démarche répond essentiellement à la volonté de doter la branche d'une offre de formation qualifiante.

L'OPCO Atlas assure un appui technique à la branche professionnelle pour sa mission de certification.

Article 17 | *Formation ouverte et à distance (FOAD) et action de formation en situation de travail (AFEST*)*

La branche rappelle qu'en complément des formations en présentiel, la loi continue d'encourager la mise en œuvre de la formation distancielle et de l'AFEST. Les entreprises de la branche s'engagent à trouver le juste équilibre entre ces différentes modalités pédagogiques.

Article 17.1 | *Formation ouverte et à distance (FOAD)*

Article 17.1.1 | *Modalités pratiques*

Accès à un poste de travail permettant la réalisation, dans les meilleures conditions, des activités pédagogiques proposées selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

Temps nécessaire dédié et identifié pour la préparation et la réalisation des activités pédagogiques envisagées.

Environnement approprié permettant à l'apprenant de suivre son programme de formation dans des conditions favorables à l'apprentissage de façon à ce que le salarié ne soit pas interrompu notamment par la relation clientèle lors de sa formation.

Documentation pédagogique disponible au moment ou à l'issue de l'action de formation.

Article 17.1.2 | *Modalités de mise en œuvre*

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend obligatoirement :

– une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son programme ;
– une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
– des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

La durée des séquences de formation est adaptée au contenu et à la complexité du sujet traité.

Le découpage des séquences doit permettre la pleine réalisation de la formation tout en veillant à la flexibilité et cohérence des temps de formation, dans le respect de la règlementation relative à la durée du travail.

Face à l'évolution des méthodes d'apprentissage, en lien notamment avec les évolutions numériques, la branche réaffirme son intérêt pour investir dans une démarche de mix-formation. Ainsi, outre l'utilisation du présentiel, seront utilisés l'ensemble des modalités pédagogiques existantes dans le domaine de la formation (e-learning, classes virtuelles, MOOC*, accompagnement à distance…).

Pour favoriser l'acquisition des connaissances, les entreprises peuvent proposer des programmes multimodaux avec des contenus de formation accessibles en libre-service. Ces ressources peuvent être mobilisées de façon autonome par les salariés qui y accèdent à distance, sur le principe du volontariat.

Article 17.2 | *Action de formation en situation de travail (AFEST)*

La formation peut également être réalisée en situation de travail, notamment pour l'apprentissage des connaissances et des compétences spécifiques à l'entreprise.

La mise en œuvre d'une AFEST, telle que prévue à l'article D. 6313-3-2 du code du travail, comprend :

– l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;

– la désignation préalable d'un formateur ;

– la mise en place de phases réflexives qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'expliciter les apprentissages ;

– des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Un process permettant de garantir le respect des dispositions susvisées a été intégré sur une plateforme spécifique AFEST* dans l'outil formation Click&Learn utilisé par les entreprises. Des guides y sont également en ligne afin de permettre aux acteurs concernés (DRH/référent, formateur, accompagnateur, manager, salarié) de se saisir du dispositif et ainsi accompagner au mieux les bénéficiaires.

Le profil du salarié exerçant la mission d'accompagnateur s'apparente à celle exercée par le tuteur dans le cadre des contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation.

Une formation « conception et déploiement d'AFEST » est gratuitement accessible aux Banques populaires sur le site campus Atlas dans le cadre de l'offre « transmission des compétences »,

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 1 de cet accord.

Chapitre 2 Le plan de développement des compétences

Le développement des compétences de chaque salarié est l'objectif prioritaire recherché par les parties signataires du présent accord.

Cette priorisation implique une participation active du manager et de la RH dans l'accompagnement de chaque salarié, ainsi que la poursuite du développement d'une politique de formation volontariste qui accompagne le salarié dans son intégration et le rend moteur dans l'évolution de son parcours professionnel.

Le plan de développement des compétences de l'entreprise est un outil majeur permettant de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise. Il s'inscrit dans la démarche de GEPP*, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il comprend les actions d'intégration, d'adaptation des salariés à leur poste de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences.

Les actions prévues par le plan de développement des compétences peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier le CPF*, le projet de reconversion professionnelle et le PTP*.

Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises prennent en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet évoqué par le salarié, en particulier à l'occasion de l'entretien de parcours professionnel. Lors de cet échange, le salarié sera informé des motifs qui pourraient conduire à ne pas répondre favorablement à sa demande de formation.

Ce dernier constitue un des moments privilégiés d'échanges entre l'employeur et le salarié.

Les managers exercent un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins des entreprises et ceux des salariés en matière de formation. Pour garantir la qualité de ce recensement, les entreprises mettent à la disposition des managers des fiches explicatives sur les différents dispositifs de formation et les accompagnent dans le cadre du développement des compétences de leurs équipes.

Les actions concourant au développement des compétences, définies aux articles ci-dessous, sont décidées par l'employeur en fonction des orientations qu'il souhaite donner à l'entreprise ; ces orientations ayant fait l'objet d'une consultation du CSE.

Article 18 | *Formations à l'initiative de l'employeur et formations obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) réalisées sur le temps de travail*

Le plan de développement des compétences permet aux salariés d'acquérir les compétences nécessaires au regard des orientations stratégiques de l'entreprise et des évolutions techniques ou économiques, d'adapter leurs compétences à leur poste de travail, de favoriser leur maintien dans l'emploi et de développer leur employabilité. Il accompagne l'évolution professionnelle et la qualification des salariés.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, la formation obligatoire ou mise en œuvre à l'initiative de l'employeur a lieu durant le temps de travail, ce qui induit le maintien de l'ensemble des droits du salarié et donne lieu, pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail. L'employeur veille par tout moyen au respect de ces dispositions.

Article 18.1 | *Adaptation au poste de travail et maintien de l'employabilité des salariés*

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, comportementales et/ou transversales.

Les actions de formation peuvent, notamment, permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP* et visant à l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences ou d'une certification complète.

Article 18.2 | *Formations réglementaires obligatoires*

Le secteur bancaire est très impacté par les formations réglementaires obligatoires, notamment en ce qui concerne le crédit immobilier, les assurances, les instruments financiers, etc.

Est considérée comme formation réglementaire obligatoire (FRO), au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale spécifique ou de dispositions nationales légales et règlementaires. En conséquence, si ces formations ne sont pas suivies par le salarié concerné (voire certifiées pour certaines), cela l'empêche d'exercer son métier ou une simple activité.

Toute action de formation obligatoire constitue un temps de travail effectif, quel que soit le lieu d'exercice, et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

La norme BPCE/2023/124 dédiée aux FRO signé en 2024 par la direction de la conformité groupe et la DRH groupe vient préciser la définition d'une formation réglementaire obligatoire : les formations réglementaires obligatoires (FRO) sont les formations mises en place par le groupe BPCE pour répondre à :

1. Une obligation réglementaire (texte de loi ou règlement en lien avec les activités des entités du groupe (à l'exception des formations liées au code du travail), précisant explicitement le devoir de formation sur la thématique visée),

ou

2. Une recommandation d'un régulateur à l'issue d'une mission d'audit au sein d'une entité du groupe.

Ces formations ont pour objectif de permettre aux collaborateurs de disposer des connaissances et compétences nécessaires au bon exercice de leurs missions en lien avec l'activité de l'entité.

Les FRO sont classées en 3 catégories :

– les formations certifiantes : ces certifications constituent un prérequis à l'activité des collaborateurs concernés (certification/vérification AMF, directive crédit immobilier…). La réglementation impose aux établissements régulés en fonction du domaine visé, de s'assurer que les collaborateurs exerçant certaines fonctions disposent d'un niveau de connaissances minimales pour pouvoir exercer ;
– les formations qualifiantes groupe : par décision du groupe BPCE, ces formations constituent un prérequis à l'activité. Le collaborateur éligible ne pourra pas exercer son activité professionnelle sans avoir validé la formation selon les modalités de la cartographie (abus de marché, …). La réalisation de celles-ci, conformément aux obligations réglementaires, est indispensable à la bonne compréhension des produits par le collaborateur ;
– les formations de maintien des compétences : la réglementation impose le suivi de ces formations périodiquement et en fonction de l'activité exercée du collaborateur. Ces formations conditionnent son maintien dans le poste.

Les FRO du groupe BPCE sont recensées dans une cartographie (tenant compte de l'activité et du périmètre de chaque métier) faisant l'objet de révisions régulières, *a minima* annuelles, en fonction de l'actualité réglementaire et en concertation avec les acteurs concernés (conformité, risques, ressources humaines, sécurité…). Elle est communiquée aux entreprises de la branche. La déclinaison des FRO groupe au sein de chaque entité est de la responsabilité de l'entité.

Enfin, le suivi et le pilotage des FRO sont assurés, de façon détaillée au niveau de chaque entité et de façon consolidée au niveau du groupe BPCE via un power bi FRO mis à disposition par le groupe.

Le groupe BPCE répond à ses obligations réglementaires en termes de formation pour s'assurer de l'appropriation par l'ensemble des équipes concernées des règles qui s'imposent à l'activité de banque-assurance.

Certaines formations réglementaires obligatoires (FRO) sont diffusées auprès de l'intégralité des collaborateurs du groupe ou cibles de population en fonction de la spécificité du métier. Sur ce dernier cas de figure, le campus BPCE (en lien avec la conformité groupe, BPCE et les filiales concernées par la FRO) cherche régulièrement à optimiser le temps de formation lié à certaines obligations règlementaires tel que crédit immobilier, assurance, épargne financière…

Ainsi, lorsque la réglementation le permet, les formations réglementaires obligatoires (FRO) intègrent, en plus des aspects purement réglementaires, des aspects métier. Dans le même temps que la validation d'une formation obligatoire réglementaire, les collaborateurs perfectionnent ainsi la pratique de leur métier. Cela est notamment le cas de la DCI (directive

sur le crédit immobilier) pour les conseillers professionnels (qui inclut un perfectionnement à l'analyse financière) et de la DDA (directive distribution assurances) qui intègre des entraînements à la relation commerciale.

Pour la DCI : le décret d'application impose à l'employeur de former 7 heures par an tous ses conseillers qui distribuent et commercialisent des crédits immobiliers à usage d'habitation. Les conseillers de clientèle Professionnels sont concernés par cette obligation au titre de la partie privée du compte du professionnel. Savoir déterminer les revenus des professionnels est donc une compétence métier incontournable pour un collaborateur exerçant cette fonction. Le campus BPCE propose une formation (sur un ou deux jours, selon le niveau à atteindre) qui permet d'améliorer les compétences en analyse financière, tout en répondant à l'obligation réglementaire de formation au titre de la DCI 7 heures.

Pour la DDA : cette directive impose 15 heures de formation par an pour les conseillers qui distribuent des produits d'assurance, en vue de renforcer la protection des consommateurs et d'améliorer la transparence des produits et des pratiques de distribution. C'est donc également l'occasion de proposer, durant ces heures, des entraînements pratiques visant à améliorer la démarche commerciale des conseillers.

Article 18.3 | *Formations en santé et sécurité au travail et passeport de prévention*

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit que chaque salarié dispose d'un passeport de prévention. Celui-ci contient l'ensemble des formations suivies et relatives à la sécurité et à la prévention des risques professionnels, y compris les formations obligatoires, ainsi que les attestations, certificats et diplômes obtenus dans ce cadre.

La mise en relation de toutes les parties prenantes (salariés, employeurs, organismes de formation) et le partage des informations permettront d'assurer la traçabilité de ces formations et ainsi d'éviter les formations redondantes et surabondantes, tout en valorisant les compétences des salariés.

En effet, ces derniers pourront activer s'ils le souhaitent la visualisation de leur passeport de prévention (intégré au SI du CPF). Ils pourront ensuite le compléter tout au long de leur carrière et le valoriser auprès de leur employeur ou recruteur.

Le décret n° 2025-748 du 1er août 2025 a apporté des précisions sur les formations à renseigner dans le passeport de prévention et les délais de déclaration par les organismes de formation et les employeurs. Afin de permettre ces déclarations, une interface dédiée est accessible aux organismes de formation et employeurs (connexion depuis Net-Entreprises).

Les entreprises de la branche sont accompagnées sur le sujet et des travaux sont en cours pour l'identification des formations concernées, le cadrage juridique et la simplification du process de déclaration, notamment au travers des fonctionnalités à mettre à disposition sur les outils (Click&Learn et dashboard).

Article 19 | *Formations à l'initiative de l'employeur, réalisées en tout ou partie hors temps de travail avec acceptation du salarié*

L'article L. 6321-6 du code du travail prévoit que certaines actions de formation non obligatoires peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors temps de travail effectif.

Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés et plus, ces formations se déroulant en partie sur le temps de travail visent le développement des compétences du salarié, au-delà des compétences directement liées à l'adaptation au poste occupé dont les formations afférentes sont effectuées sur le temps de travail. Il s'agit de formations longues et qualifiantes, dont la finalité peut être l'obtention d'une certification professionnelle reconnue ou une évolution professionnelle visant à sécuriser le parcours professionnel du salarié.

Elles se déroulent hors temps de travail dans les limites maximales suivantes :

– 50 heures par an et par salarié, ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 3,5 % du forfait ;

– 50 % de la durée totale de l'action de formation lorsque celle-ci est supérieure à 200 heures et que l'action de formation vise l'obtention d'un diplôme ou d'un titre inscrit au RNCP*.

La formation hors temps de travail résulte d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Dans tous les cas, les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement, de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles. Des modalités complémentaires d'accompagnement pourront faire l'objet d'un dialogue social au sein des entreprises.

L'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation ainsi que sa faculté de dénoncer son accord dans un délai de 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours à compter de sa conclusion ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

La réussite à ces formations devra être prise en compte dans l'appréciation de la trajectoire professionnelle des salariés concernés. Elle donnera lieu à la tenue d'un entretien avec la DRH dans un délai d'un an.

Chapitre 3 Les entretiens de parcours professionnels

La loi du 24 octobre 2025 en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et sur l'évolution du dialogue social a créé un entretien de parcours professionnel qui remplace l'entretien professionnel. Les modifications portent notamment sur la périodicité, le contenu ainsi qu'un renforcement des entretiens de parcours professionnels à mi-carrière et en fin de carrière du salarié.

Article 20 | *L'entretien de parcours professionnel*

Article 20.1 | *L'entretien de parcours professionnel classique*

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien de parcours professionnel au cours de la première année suivant son embauche.

L'entretien de parcours professionnel est ensuite organisé en principe tous les 4 ans, voire à une périodicité inférieure dans certaines entreprises (annuel ou bisannuel).

Il est également proposé au retour de certaines absences et situations particulières du salarié (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant…), lorsque ce dernier n'a pas bénéficié d'un entretien de parcours professionnel au cours des 12 mois précédant sa reprise d'activité. Il est l'occasion pour le salarié de faire part de son éventuel projet professionnel et, s'il le souhaite, demander à pouvoir être accompagné par la DRH de l'entreprise.

L'entretien de parcours professionnel s'inscrit dans le cadre des outils de développement des compétences et de gestion des carrières dont la place, l'intérêt et les modalités doivent être appréciés globalement dans le cadre des politiques et des dispositifs de GEPP*.

Il est réalisé par le manager disposant de la compétence pour le tenir, ou par la DRH.

Lors de l'entretien de parcours professionnel, sont abordés :

– les compétences du salarié et ses qualifications mobilisées dans l'emploi actuel ainsi que leur évolution possible au regard des changements et orientations de l'entreprise ;

– sa situation et son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;

– ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle, à l'évolution de son emploi au regard des changements de l'entreprise ou à un projet personnel ;

– ses souhaits d'évolution professionnelle, étant précisé que l'entretien pourra ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une VAE.

L'entretien de parcours professionnel constitue un temps privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Il permet d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

À ce titre, lors de cet entretien, chaque salarié reçoit des informations relatives :

– à la VAE* ;

– à l'activation par le salarié de son CPF* ;

– aux abondements du CPF que l'employeur est susceptible de financer ;

– au CEP*.

Article 20.2 | *Des entretiens spécifiques pour les salariés expérimentés*

Article 20.2.1 | *L'entretien de mi-carrière*

Une visite médicale est organisée par les services de prévention et de santé au travail entre les 45 et 50 ans du salarié afin de vérifier l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié. Cette visite est suivie, dans les 2 mois, d'un entretien de parcours professionnel qui doit porter sur son contenu habituel ainsi que :

– sur les éventuelles mesures proposées par le médecin du travail lors de la visite médicale ;

– et s'il y a lieu, sur l'adaptation ou aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

En application de l'accord GEPP du 17 juillet 2025, le catalogue de formation sera communiqué au salarié concerné par cet entretien et il pourra lui être proposé un programme de formation adapté à ses besoins.

Article 20.2.2 | *L'entretien de fin de carrière*

Le premier entretien de parcours professionnel qui intervient dans les deux années précédant le 60e anniversaire du salarié, doit porter sur son contenu habituel mais aussi sur les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive. L'ensemble des dispositions relatives aux aménagements de fin de carrière sont traités dans l'accord groupe GEPP du 17 juillet 2025. En application de ce même accord, le salarié pourra solliciter un entretien RH pour avoir des informations complémentaires sur ces dispositifs.

Article 21 | *Entretien de parcours professionnel d'état des lieux*

Tous les 8 ans, l'entretien de parcours professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 8 dernières années des entretiens de parcours professionnels et d'apprécier s'il a :

– suivi au moins une action de formation non obligatoire ;

– acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE* ;

– bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Cet entretien de bilan est réalisé essentiellement par la DRH, ou par un manager disposant de la compétence pour le conduire, ou la personne qualifiée en GRH désignée par l'employeur.

Titre 4 Les dispositifs mobilisables à l'initiative des salariés

Chapitre 1er Le conseil en évolution professionnelle (CEP*) : un droit à l'accompagnement de l'individu

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un CEP* dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

Ce conseil doit permettre à chaque personne de faire le point sur sa situation professionnelle, de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle.

Le salarié est informé lors de ses entretiens de l'existence du CEP*.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 2 de cet accord.

Chapitre 2 Le compte personnel de formation (CPF*)

Le CPF constitue désormais le dispositif phare de la formation professionnelle continue à l'initiative du salarié. Il permet d'accumuler un crédit monétisé, offrant aux salariés et aux demandeurs d'emploi le bénéfice de formations afin d'acquérir un premier niveau de qualification ou de développer des compétences et des qualifications.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités de co-investissement, qu'il soit à l'initiative du salarié à titre individuel ou accompagné par l'employeur, sont indiquées en annexe 3 de cet accord.

Chapitre 3 Le projet de transition professionnelle (PTP*)

La branche rappelle que tout salarié peut s'inscrire dans une démarche de PTP* dans les conditions définies à l'article L. 6323-17-2 du code du travail, pour lui permettre de changer de métier ou de profession après avoir suivi une action de formation certifiante inscrite au RNCP* ou dans le répertoire spécifique*.

Elle incite :

– tout salarié s'inscrivant dans une démarche de PTP* à solliciter son entreprise pour être conseillé ;

– les entreprises à s'inscrire dans une démarche de conseil pour les projets visant une mobilité externe, notamment lorsque le salarié a bénéficié d'une orientation dans le cadre du CEP* et que celui-ci a validé la viabilité économique du projet ainsi que la faisabilité du parcours en matière d'évolution des compétences ;

– le salarié à mobiliser les droits inscrits sur son CPF* afin que celui-ci contribue au financement de son projet de transition professionnelle.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 4 de cet accord.

Chapitre 4 Le bilan de compétences

Les actions de bilan de compétences mentionnés au 2° de l'article L. 6313-1 du code du travail ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ; elles sont réalisées dans un organisme agréé.

Le bilan de compétences peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences. Sa durée ne peut excéder vingt-quatre heures.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son consentement. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 5 de cet accord.

Chapitre 5 La validation des acquis de l'expérience (VAE*)

La branche souligne l'importance de la VAE* qui participe directement aux objectifs de sécurisation des parcours professionnels et d'élévation du niveau de qualification tout au long du parcours professionnel.

Elle permet à toute personne engagée dans la vie active de valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel.

La VAE a pour objet l'acquisition en totalité ou en partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP*, conformément à l'article L. 6411-1 du code du travail.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 6 de cet accord.

Chapitre 6 La période de reconversion professionnelle

Cette nouvelle période de reconversion, issue de la loi « seniors », vient remplacer les dispositifs de Pro-A et de transition collective. Elle vise à faciliter les transitions professionnelles des salariés, qu'elles soient internes ou externes à leur entreprise.

La période de reconversion professionnelle a trois objectifs principaux :

– recruter des salariés et les former à un emploi pour lequel ils ne disposent pas, lors de l'embauche, des compétences et qualifications associées à cet emploi ;

– accompagner des reconversions ou des promotions internes adaptées aux besoins de l'entreprise ;

– accompagner des reconversions externes pour répondre aux évolutions économiques, technologiques ou organisationnelles au sein de l'entreprise.

Le salarié en parcours de reconversion professionnelle bénéficie d'actions de formation. Il peut également bénéficier de :

– la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

– l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles.

Des précisions sur ce dispositif sont indiquées en annexe 7 de cet accord.

Titre 5 La formation par l'alternance comme vecteur privilégié de l'insertion et de l'employabilité

La branche Banque populaire se positionne comme un acteur clé sur le marché de l'emploi, ayant réalisé en 2024 un total de 5 026 recrutements (hors alternance), ce qui représente près de 13 % des embauches dans le secteur bancaire. Cet engagement se traduit par une volonté affirmée des parties signataires de concentrer leurs efforts sur deux axes principaux. D'une part, il s'agit de promouvoir le recrutement à travers la formation par alternance, un outil crucial pour le renouvellement des générations au sein des entreprises. D'autre part, il est essentiel de mettre en œuvre des actions destinées à maintenir et à développer les compétences des salariés en poste.

Dans ce cadre, l'accord GEPP groupe du 17 juillet 2025, qui s'inscrit dans la continuité des engagements précédents, valorise la politique de stage et d'alternance comme un levier fondamental pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. La formation par alternance est ainsi privilégiée comme méthode de recrutement et de qualification, répondant aux besoins croissants en formations qualifiantes dans la branche. Cette approche vise à professionnaliser les futurs salariés, en s'assurant que dès leur intégration, les entreprises prêtent attention à la motivation et à l'appétence des alternants pour les métiers proposés. Cela a pour objectif d'optimiser le taux de transformation des contrats d'alternance en CDI.

Les signataires souhaitent également accélérer le développement de ces initiatives pour mieux répondre aux attentes des entreprises, ainsi qu'aux aspirations des jeunes et des demandeurs d'emploi, affirmant ainsi l'engagement continu de la branche Banque populaire envers la création d'opportunités professionnelles.

Par ailleurs, elles sont convaincues que la promotion et le développement des dispositifs d'alternance (apprentissage, professionnalisation*) permettront de favoriser et transformer les compétences en entreprise.

Les conditions d'accueil du nouveau salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont déterminantes pour favoriser son adaptation en milieu professionnel. Les entreprises veilleront à considérer les périodes de présence au travail comme un temps effectif de formation au métier.

Il est important dans ce cadre que l'intéressé soit associé aux sessions d'intégration et aux actions de formation à caractère obligatoire au regard des fonctions exercées organisées par les entreprises de la branche à l'attention de toute nouvelle personne embauchée.

De plus, compte tenu de la spécificité de son contrat dans l'entreprise, le salarié rencontre successivement ou conjointement, dès son arrivée, le tuteur/maître d'apprentissage et le responsable hiérarchique dont il dépend afin de l'informer du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles. En cas de constitution d'une équipe tutorale, il en est informé et les modalités de sollicitation de cette équipe lui sont exposées.

Chapitre 1er Les contrats d'alternance

Article 22 | *Le contrat d'apprentissage*

Le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée ou une durée déterminée en vue de la préparation à l'obtention d'un diplôme correspondant à l'un des cinq niveaux de l'Éducation nationale ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP*.

Le RNCP est le répertoire national des certifications professionnelles dans lequel figure les certifications instruites par France compétences, institution nationale publique chargée de la

régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, instance placée auprès du Premier ministre.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe 8 de cet accord.

Article 23 | *Le contrat de professionnalisation*

Destiné à favoriser l'acquisition d'une qualification et l'insertion ou la réinsertion professionnelle, le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance qui associe :

– des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation ou par des ressources internes de formation de l'entreprise et ;

– l'acquisition de compétences et de savoir-faire opérationnel par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec la cible de métier.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du contrat de professionnalisation dans les entreprises de la branche est l'occasion de traduire une attention particulière en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation permet :

– aux salariés d'acquérir une qualification reconnue dans les entreprises de la branche ;

– aux entreprises de qualifier les salariés et ce, dans un objectif global d'intégration.

La mise en œuvre du contrat de professionnalisation suppose :

– la réalisation d'un entretien préalablement et à l'issue du programme de formation. Ces entretiens sont notamment destinés à informer le salarié du programme de la formation et de son organisation, des conditions d'évaluation de ses acquis, ainsi que des orientations professionnelles futures possibles ;

– un cursus formatif incluant des périodes de formation et de situation de travail dans l'entreprise, dans le respect du temps de travail ;

– l'accompagnement et le suivi du bénéficiaire ;

– l'évaluation de l'acquisition des compétences et savoir-faire professionnels.

L'entreprise désigne pour chaque bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

Des précisions sur ce dispositif et ses modalités administratives de mise en œuvre sont indiquées en annexe 9 de cet accord.

Chapitre 2 Le CFA du campus BPCE

Article 24 | *Les enjeux et la raison d'être du CFA du campus BPCE*

L'enjeu principal du CFA du campus BPCE est d'être un levier de pré-recrutement pour les entreprises de la branche et leur permettre de gagner en efficacité et en réactivité pour embaucher sur les métiers du réseau commercial.

Il permet également de rendre plus visible la politique d'alternance des entreprises.

Il se positionne et propose des formations « opérationnelles » pour faciliter l'intégration des jeunes dans la vie professionnelle en accompagnant la montée en compétences des salariés de moins de 30 ans.

Le CFA est certifié Qualiopi.

Le CFA du campus BPCE intervient pour les réseaux des Banques populaires et des Caisses d'épargne.

Deux formations sont proposées.

La licence professionnelle de banque

C'est un diplôme universitaire (diplôme d'état) de niveau bac + 3 d'une durée de 700 heures réparties entre l'université (350 heures), l'ES banque (287 heures) et 63 heures de modules personnalisées BPCE et animées par des intervenants internes des entreprises.

Les promotions se déroulent sur une année scolaire (démarrage en septembre).

La certification conseiller clientèle de particuliers banque et assurance (« bachelor banque assurance »)

C'est un titre de niveau bac + 3 répertorié au RNCP d'une durée de 434 heures réparties entre l'ES banque (385 heures) et des intervenants des Banques populaires ou Caisses d'épargne (49 heures).

Les promotions se déroulent quand l'entreprise le souhaite, sur 12 mois glissants.

Chapitre 3 Une transmission de savoirs à travers les missions tutorales

La branche Banque populaire affirme son attachement à l'accompagnement tutoral. En effet, le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en support à l'évolution des compétences et/ou de la mobilité professionnelle des salariés.

La mission tutorale qui s'inscrit dans le cadre de l'activité professionnelle a pour objet d'accompagner et de suivre le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et tout particulièrement :

– d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire ;

– de veiller au respect de l'emploi du temps ;

– d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation ;

– de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

La mission du tuteur, en complément de celle du responsable hiérarchique, est d'accompagner le salarié en situation de travail vers un niveau de compétence supérieur en lui apportant son savoir-faire et son expérience.

L'activité du tutorat se met en œuvre sur la base du volontariat. Elle est assurée pendant le temps de travail et de façon temporaire.

Afin de pallier d'éventuelles absences du tuteur et/ou permettre au bénéficiaire de solliciter une autre personne salariée, disposant d'une expertise spécifique en lien avec les compétences visées par la formation suivie, l'activité tutorale peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées. Dans ce cas, un maître d'apprentissage/tuteur est désigné au sein de l'équipe tutorale et il est en charge d'assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation. L'entreprise veillera à constituer une équipe tutorale composée de profils et expertises différents permettant un accompagnement sur l'ensemble des missions attendues.

Le tuteur doit à la fois détenir les compétences du métier et les aptitudes pédagogiques. Par ailleurs, il justifie d'une expérience d'au moins 2 ans et d'une qualification ou une fonction en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur ne peut exercer simultanément des missions de tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires dans le cadre du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage.

L'entreprise, en concertation avec le tuteur, s'assure que celui-ci a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale.

Ainsi, le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est apprécié et pris en compte dans la détermination de la charge liée à l'activité professionnelle habituelle du salarié.

Au même titre que l'activité professionnelle habituelle du salarié, la mission de tuteur est prise en compte dans la définition des objectifs, leur évaluation et lors de l'entretien de parcours professionnel. L'entreprise prend en compte l'expérience et les compétences acquises dans le cadre de leur parcours professionnel.

Afin de lui permettre d'assurer pleinement ses missions, son savoir-faire est renforcé par une formation spécifique et est enrichi par la mise à disposition de supports et outils d'accompagnement.

Les présentes dispositions concernent également l'accompagnateur dans le cadre de l'AFEST.

Les parties signataires, en vue de garantir et reconnaître la compétence des tuteurs, recommandent fortement aux entreprises de promouvoir et favoriser leur certification, notamment pour ceux nouvellement nommés, attestée par le certificat de compétences professionnelles « tutorat en entreprise », inscrite au RS*.

Une formation gratuite en ligne (prise en charge par Atlas) est également proposée aux entreprises afin d'accompagner la montée en compétences des tuteurs, maîtres d'apprentissage et accompagnateurs AFEST. Elle peut être accompagnée de la préparation et passage de la « certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur » inscrite au RS*.

Dans le cadre des actions promotion des métiers, arrêtées annuellement en CPNE, des travaux ont été menés pour mettre à disposition des tuteurs/maîtres d'apprentissage un certain nombre de ressources tels que conseils pour accompagner au mieux les alternants tout au long de leur présence au sein de l'entreprise et ce, dès leur intégration. Ces ressources seront accessibles à tous depuis une plateforme dédiée « Réussir son tutorat » ainsi que celle du campus Partage des savoirs. Elles comprennent un guide du tuteur, des vidéos portant sur l'intégration de l'alternant et son accompagnement ainsi que des fiches mémo traitant de 6 thématiques :

– stratégie pour une intégration réussie ;

– gestion du temps et des priorités ;

– équilibre vie personnelle et vie professionnelle ;

– motiver et engager l'alternant ;

– gestion des relations et des conflits ;

– communication et feed back constructif.

La branche a également sollicité l'OPCO Atlas pour la réalisation de travaux permettant de valoriser les compétences des tuteurs et maîtres d'apprentissage notamment avec l'obtention d'un open badge[1].

[1] Open Badge : c'est une image numérique dans laquelle est enregistré un certain nombre d'informations vérifiables et infalsifiables, permettant de rendre compte des différents apprentissages, engagements, réalisations, compétences, valeurs ou aspirations d'un individu.

Titre 6 Moyens mis en œuvre et pilotage au sein de la branche professionnelle

Chapitre 1er Observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des compétences (OPMQC*)

Article 26 | *Objet*

Les missions essentielles de l'observatoire sont les suivantes :

– une veille permanente sur l'évolution des métiers et des emplois ;

– des études spécifiques concernant les métiers et les emplois présents et à venir dans les entreprises de la branche Banque populaire – avec le concours éventuel de personnes qualifiées ou d'organismes afin d'apporter un support d'aide à la décision – notamment en matière d'adaptation et d'amélioration des programmes et des actions de formation ;

– la collecte de données quantitatives et qualitatives sur les métiers.

Les travaux intègrent la situation comparée des femmes et des hommes.

Cette fonction d'observatoire doit permettre aux entreprises de la branche de disposer d'éléments objectifs d'anticipation.

Elle est assurée par le comité paritaire de pilotage, issu de la CPNE.

Article 27 | *Le comité paritaire de pilotage*

Le rôle de comité paritaire de pilotage des entreprises de la branche est assuré par les membres de la CPNE.

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

– établir le programme de travail annuel de l'observatoire ;

– orienter les travaux pour alimenter les réflexions liées à la négociation triennale sur la formation au niveau de la branche ;

– garantir la méthodologie et la représentativité sur les travaux engagés ;

– faire réaliser des études et des actions et, le cas échéant, lorsque des études extérieures sont commandées, recommander un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;

– veiller au suivi des travaux et les valider en vue de leur communication ;

– arrêter les modalités de communication de l'observatoire.

Les résultats des travaux sont communiqués aux membres de la CPNE.

Le comité paritaire de pilotage se réunit au moins une fois par an.

Article 28 | *L'accès à l'information*

Au cœur des enjeux de gestion de l'emploi et des compétences, le travail d'étude et de projection de l'observatoire nécessite de disposer de l'ensemble des informations disponibles et exploitables sur son champ de compétence.

Cet accès à l'information par les salariés constitue également la condition d'une appropriation des enjeux, conditions et moyens pour être acteur de son projet professionnel.

Aussi, en complément de l'ensemble des supports dédiés à cette information, toutes les études et analyses produites dans le cadre des observatoires des métiers représentés au sein de la branche seront communiquées aux membres de l'observatoire de la branche et aux entreprises. Ces dernières assureront la mise à disposition de ces informations auprès de leurs salariés.

Portée et relayée par l'OPCO Atlas, et sous l'impulsion de la CPNE, cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, newsletters et plateformes interactives sur le site de l'OPCO Atlas.

Les entreprises de la branche sont invitées à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

L'OPCO Atlas* s'assure enfin de la diffusion, auprès de l'ensemble des opérateurs en charge du CEP*, des informations sur les métiers du secteur bancaire établis par l'observatoire.

Chapitre 2 La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche

La CPNE constitue l'organe d'orientation politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Sa mission en matière d'emploi, notamment du fait des évolutions législatives, est renforcée, en particulier dans le domaine de l'apprentissage.

Les partenaires sociaux réaffirment l'intérêt d'une coordination des différentes instances de branche présentes dans le groupe BPCE (CPNE et observatoires notamment), dans le respect des prérogatives de chacune d'entre elles.

Article 29 | *Missions de la CPNE*

Elle a un rôle général de promotion de la formation professionnelle et ce, en liaison avec l'évolution de l'emploi dans les secteurs d'activité des entreprises de la branche. Dans ce cadre, la CPNE examine annuellement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications et propose des conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle.

La CPNE a pour mission de définir les orientations et priorités à assigner aux politiques de formation. Tous les 3 ans, elle élabore les orientations formation et enjeux associés qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation, modalités et outils adaptés aux besoins des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences. Chaque année, au cours de ce plan triennal, le campus BPCE vient présenter les avancements des orientations et des éventuels ajustements.

En matière d'alternance, la CPNE propose les niveaux de prise en charge de l'ensemble des dispositifs concernés, en particulier des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage, de l'exercice de la mission tutorale et de la mobilité des alternants (coûts contrats, indicateurs de suivi et politique de développement de l'alternance, suivi quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre de l'alternance dans la branche…) ; elle peut proposer par ailleurs des orientations en matière de soutien aux investissements des CFA.

Elle définit la liste des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage.

Elle analyse les conditions de mise en œuvre des dispositifs de formation et apporte une attention particulière aux modalités pédagogiques associées.

Elle élabore la liste des :

– formations éligibles au CPF* pour la branche, en assure la mise à jour régulière et pilote les politiques de certification de la branche ;

– qualifications reconnues par la branche et contribue à l'identification des cursus susceptibles d'être inscrits au RNCP* (répertoire national des certifications professionnelles) ou au répertoire spécifique.

Elle participe à la définition des priorités de financement et d'affectation des ressources de la SPP* (section professionnelle paritaire).

La CPNE reçoit chaque année la présentation des éléments de bilan relatifs à la mise en œuvre dans les entreprises de la branche des actions correspondant aux priorités qu'elle a définies.

Elle formule des propositions et recommandations à l'attention de l'observatoire, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

À ce titre, elle fixe les orientations et priorités relatives aux financements par l'OPCO Atlas en matière d'études métier et d'écriture des référentiels métiers et compétences pour la construction et l'évolution des diplômes relevant de son domaine, en lien avec les études de l'observatoire.

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue tant au niveau de la branche que des entreprises.

La CPNE a ainsi un rôle de relai et d'expertise vis-à-vis de la CPBP, organe de négociation de la branche, dans le cadre notamment des négociations trisannuelles des objectifs priorités et moyens de la formation professionnelle.

Les conclusions et recommandations de la CPNE sont par ailleurs communiquées par la DRH groupe BPCE aux DRH des entreprises de la branche pour transmission à leur CSE* et/ou commission formation.

Article 30 | *Composition et autres modalités*

La CPNE est composée de deux membres par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de membres représentant les employeurs.

Le président de la CPNE est désigné pour un mandat de deux ans alternativement parmi les représentants des organisations syndicales et des employeurs. Il délègue l'envoi des convocations à BPCE.

La CPNE se réunit au moins trois fois par an.

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des représentants des organisations syndicales aux réunions de la CPNE, sont celles définies par la convention collective nationale de la branche Banque populaire du 1er juillet 2015 et par les règles de prise en charge communiquées par BPCE.

Chapitre 3 OPCO Atlas*, un outil au service de la politique de développement des compétences de la branche

L'OPCO Atlas réunit les métiers de la banque et finance, du conseil, de l'ingénierie, du numérique et de l'expertise, soit quinze branches professionnelles à ce jour.

Article 31 | *Missions de l'OPCO*

Conformément à la législation en vigueur et à l'accord constitutif de l'OPCO Atlas, ce dernier a pour principales missions :

- d'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
  - établir la GEPP* ;
  - élaborer les référentiels des certifications professionnelles de branche ;
  - accompagner le développement de l'alternance ;
- d'apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par l'observatoire ;

– d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises (TPE-PME*), permettant :
  – d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
  – d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et dans la définition de leurs besoins de formation ;
– de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et les AFEST*.

La branche s'implique dans les missions de l'OPCO Atlas, tant dans le cadre de son conseil d'administration, que au plus près des entreprises et salariés des secteurs de la branche, au sein de la SPP* (section professionnelle paritaire) et filière banque.

Elle veille également à la pertinence des orientations, des travaux et du fonctionnement des CPT* (commissions paritaires transversales) interbranches telles que décrites à l'article 14 de l'accord constitutif de l'OPCO Atlas du 20 décembre 2018.

Article 32 | *La section professionnelle paritaire (SPP*)*

Dans le cadre des prérogatives du conseil d'administration de l'OPCO* Atlas et dans le respect des accords de branche et des décisions de la CPNE de la branche, la SPP a les missions suivantes :

– examiner et analyser les orientations en matière de prospective métiers et de certifications, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par la CPNE* ;
– identifier les actions et moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des CPT* de l'OPCO Atlas ;
– suivre la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'OPCO dans le cadre de son service de proximité ;
– assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec la CPNE ;
– assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
– participer à la réflexion sur les besoins spécifiques des secteurs de la branche ;
– superviser l'affectation des fonds confiés à l'OPCO par France compétences (enveloppes alternance et TPE-PME*).

L'OPCO Atlas met en œuvre les décisions prises en application du présent accord et des décisions de la CPNE*, conformément aux règles légales et conventionnelles. L'OPCO gère directement tous les dossiers conformes aux décisions du présent accord et de la SPP*.

Tout projet de convention soumis à la signature de l'OPCO Atlas, engageant des fonds gérés par la SPP, lui est présenté et fait l'objet d'une discussion et, le cas échéant, d'une délibération.

Outre les règles de prise en charge définies pour chacun des dispositifs et outils de la formation professionnelle, la SPP organise dans le respect de la convention d'objectifs et de moyens de l'OPCO Atlas et des dispositions prévues par le conseil d'administration de l'OPCO Atlas :

– le financement d'éventuelles études prospectives diligentées par la branche pour développer la formation professionnelle des salariés et la formation en alternance, et d'ingénierie de formation et de certification ;
– le financement d'actions de promotion des métiers et de l'alternance ;
– l'information des dirigeants et des personnels de l'ensemble des entreprises de la branche sur les dispositifs existants.

Chapitre 4 Les instances représentatives du personnel

La concertation et le dialogue social jouent un rôle important dans la conception et l'accompagnement de la formation professionnelle continue que met en place l'entreprise.

Ainsi, le CSE* est informé et consulté sur les orientations générales de la formation, le plan de développement des compétences, et plus généralement débat avec le représentant de l'entreprise sur les enjeux et la politique de formation que celle-ci souhaite porter pour assurer le maintien et l'adaptation des compétences des salariés sur leur poste de travail mais également le développement de leur employabilité tant interne qu'externe.

Chapitre 5 La communication auprès des salariés

Pour apprécier au mieux le déroulement de sa carrière et envisager les évolutions liées à ses attentes, chaque salarié de la branche doit pouvoir être en mesure de disposer des éléments d'information relatifs à l'évolution de son entreprise. Un plus large accès à l'information permet ainsi d'encourager l'expression des besoins individuels de formation afin de rendre le salarié acteur de son projet professionnel.

Ainsi, la DRH de chaque entreprise de la branche s'engage à communiquer, selon ses modalités sur l'ensemble des dispositifs de formation (intranet, supports papiers, etc.), afin de permettre à tout salarié d'accéder facilement aux données pertinentes concernant les possibilités de parcours professionnels, les actions de formation, les évolutions des métiers en regard de l'environnement (réglementaire, clientèle...).

La branche fera par ailleurs une communication sur le contenu de cet accord que les entreprises relayeront auprès de leurs salariés.

D'une façon générale, la branche s'attache à rendre accessible aux salariés les outils d'information et de communication, ainsi que différentes études, aujourd'hui regroupés, entre autres, dans l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences au fur et à mesure de leur élaboration.

Cette communication est réalisée notamment dans l'intranet groupe/entreprise au moyen de l'outil JUMP*.

Titre 7 Dispositions finales

Article 33 | *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature. Il entre en vigueur de manière rétroactive à compter du 1er juin 2026.

Article 34 | *Suivi de l'accord*

Un bilan de l'accord sera présenté en CPNE préalablement à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle.

Par ailleurs, lors de la publication du prochain plan stratégique, un point sera fait en CPNE sur le présent accord afin de s'assurer de sa cohérence.

Article 35 | *Demande de révision et dénonciation*

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai

maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Le présent texte peut être dénoncé à tout moment par une des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, sous respect d'un préavis de 3 mois. Ce préavis commence à courir le lendemain du jour du dépôt de la dénonciation auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 36 | *Dépôt et publicité de l'accord*

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 8 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 AFEST

L'AFEST (action de formation en situation de travail) est une modalité de formation ouverte par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Elle alterne à la fois :

– des séquences d'apprentissage au travers de mises en situation pratiques accompagnées ;
– une séquence d'ancrage obligatoire à réaliser au travers d'une séance « réflexive » et une action d'évaluation systématique pour matérialiser le développement effectif de nouvelles compétences.

4 critères légaux précisent les conditions de la mise en œuvre d'une AFEST :

– analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
– désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
– mise en place de phases réflexives distinctes des mises en situation de travail ;
– évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Diagnostic des besoins

Manager et salarié échangent sur les besoins de formation et font le point sur les savoir-faire et savoir-être du salarié en fonction du poste occupé et de l'objectif visé en développement de compétence.

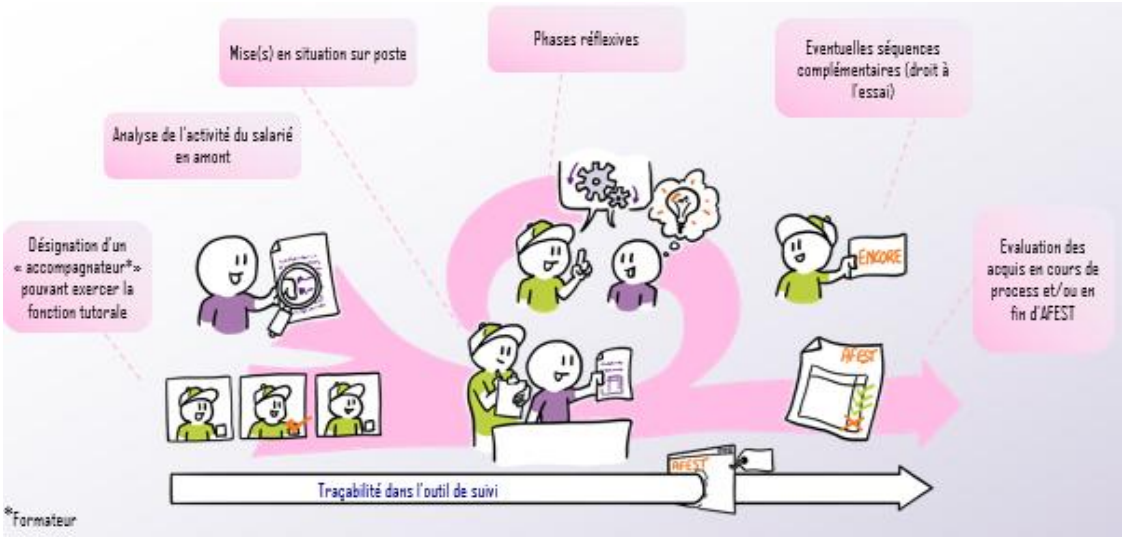
Le manager remonte les besoins identifiés à la DRH.

Qui peut être formateur AFEST ?

– le formateur AFEST peut être un formateur, un tuteur, un référent métier ou un collègue expert du domaine ;
– la posture du formateur AFEST est différente de celle du formateur traditionnel ; ce n'est pas le « sachant » ; il ne montre pas, il explique et surtout il doit être en capacité d'échanger.

Qu'est-ce qu'une phase réflexive ?

Une phase réflexive est un temps distinct de la situation de travail pendant laquelle l'apprenant prend du recul sur sa pratique : « J'ai réussi comment ? J'ai échoué pourquoi ? »



Annexe 2 Conseil en évolution professionnelle



Le CEP, c'est **quoi** ?

Il s'agit d'un **dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé** proposé par les pouvoirs publics.
Il est mobilisable **en fonction de vos projets** : évolution, mobilité, transition professionnelle, création d'entreprise…

Il facilite l'accès à la formation en identifiant les compétences, qualifications et formations répondant à vos besoins ainsi que les financements disponibles.
Il vous accompagne dans le cadre de votre projet de transition professionnelle (changement de métier ; cf fiche CPF).



Êtes-vous concerné par le CEP ?

Toute personne peut bénéficier **tout au long de sa vie professionnelle** d'un CEP. Il est accessible à tous partout en France.

Tout salarié peut, de sa **propre initiative et sans demander l'accord de son employeur**, bénéficier d'un CEP.



Qui délivre le CEP ?

Le **CEP** a été confié par l'Etat à **des opérateurs désignés**, chargés de le délivrer gratuitement, avec une même qualité de service **sur l'ensemble du territoire**.

Pour **trouver le CEP** qui correspondra le mieux à votre situation (âge, en emploi ou non, non cadre/cadre, en situation de handicap, domicile ou lieu de travail) : Mon CEP



Que permet le CEP ?

Le CEP vous aidera à :

- **Prendre du recul** sur votre parcours professionnel
- Formaliser et concrétiser **votre projet d'évolution ou de transition professionnelle**
- Construire votre parcours de formation et le **montage financier** de votre projet
- Mieux appréhender l'évolution des emplois et des métiers dans votre bassin d'emploi.



Quels **services** ?

L'appui du Conseiller en Évolution Professionnelle est adapté **en fonction de vos besoins et attentes**. Vous pouvez ainsi bénéficier de tout ou partie des prestations suivantes :

- Un **entretien individuel** pour analyser votre situation professionnelle
- **Des conseils** pour élaborer votre projet professionnel
- **Un accompagnement personnalisé** dans la mise en œuvre du projet.

A l'issue de l'entretien, un **document de synthèse** vous est remis récapitulant votre projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (exemple : formation éligible au CPF).



Pour en savoir +

- INFOCEP
- Fiche pratique service public

Annexe 3 Le compte personnel de formation (CPF)



Le CPF c'est quoi ?

Votre CPF vous **permet de suivre une formation** :

- Courte ou longue ;
- En présentiel ou en distanciel ;
- Diplômante ou certifiante.

Dans le but de :

- **Maintenir** votre niveau de compétence ;
- **Vous adapter** aux évolutions de votre environnement professionnel ;
- **Préparer un projet** professionnel ;
- **Vous réorienter** professionnellement…



Comment s'inscrire et consulter votre CPF ?

Sur le site MonCompteFormation ou l'application en renseignant : numéro de sécurité sociale, nom de naissance, courriel. Vous pourrez :

- **Découvrir le montant** disponible sur votre CPF ;
- **Trouver la formation** qui correspond le mieux à vos besoins. Cette formation doit être inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- **Réserver et financer votre formation**.

La sécurité d'accès à votre CPF a été renforcée par l'identification FranceConnect+.



La formation est-elle gratuite ?

Si le **montant disponible** sur votre CPF est **suffisant (sauf en cas de** plafond d'utilisation**)**, vous aurez à régler un « reste à charge » / « ticket modérateur » réévalué tous les ans (150€ en 2026, cf rubrique pour en savoir +).
En cas de cofinancement employeur, pas de reste à charge

Si le **montant disponible** est **insuffisant** :

- Vous réglez la différence ou,
- Vous sollicitez votre employeur pour un cofinancement ou un « abondement financier »



Comment est alimenté votre CPF ?

- **500€/an** si vous travaillez à mi-temps ou plus (complément de 300€ pour les personnes reconnues en situation de handicap)
- Proportionnellement au temps de travail, si vous travaillez moins d'un mi-temps.

Le CPF est **plafonné à 5 000€**.



A quel moment vous pouvez suivre votre formation ?

En dehors de votre temps de travail, aucun accord de votre employeur n'est nécessaire.

Pendant votre temps de travail :

- Vous utilisez vos congés payés, jours RTT ou droits CET (selon votre entreprise)
- Vous demandez une autorisation d'absence non rémunérée à votre employeur, ou encore, vous le sollicitez pour suivre votre formation sur le temps de travail (« abondement en temps »).



Pour en savoir +

- Conseil en Evolution Professionnelle
- Rechercher une formation
- MonCompteFormation
- Modalités financement employeur

Sur le « reste à charge » et éventuel plafond d'utilisation :

- Pourquoi et Comment ?
- Quoi ? Qui peut prendre en charge ?
- Plafonds d'utilisation de vos droits CPF

Annexe 4 Projet de transition professionnelle (PTP)

Le PTP, c'est **quoi** ?

Le PTP (ex CIF, congé individuel de formation) permet de **changer de métier ou de profession**. Avec le PTP, la **formation** en lien avec la **reconversion** souhaitée est financée et le salaire maintenu.

Qui peut bénéficier du PTP ?

Tous les salariés du privé

- **CDI** : avec une **ancienneté de 12 mois** dans la même entreprise (quelle que soit la nature des contrats de travail successifs) et de 24 mois en tant que salarié au cours de leur vie
- **CDD** : avec une **ancienneté de 24 mois** en tant que salarié au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD au cours de la dernière année
- Intérimaires
- Intermittents du spectacle

Pas de minima d'ancienneté pour les travailleurs en situation de handicap.

Quelle **formation** peut être suivie ?

La formation n'a pas besoin d'être en rapport avec votre activité.

Il doit s'agir d'une certification professionnelle, **éligible au CPF**, inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou au Répertoire Spécifique des Certifications et des Habilitations (RSCH).

Quelle **rémunération** ?

Lorsque le PTP est réalisé **sur le temps de travail, vous bénéficiez d'une rémunération** égale à un pourcentage de votre salaire moyen (calcul sur la base des salaires perçus au cours des 12 derniers mois).

Quelles **démarches** ?

Il est possible de vous faire accompagner gratuitement par un organisme Conseil en Évolution Professionnelle (cf. fiche CEP) afin de **construire votre projet de reconversion professionnelle**.

1. **Auprès de l'employeur**
   Vous devez adresser une **demande écrite d'autorisation d'absence** à votre employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception indiquant :
   - Intitulé de la formation
   - Durée de la formation (avec date de début et d'examen)
   - Organisme qui réalise la formation

Pour une formation de 6 mois ou + réalisée à temps plein, la demande doit être formulée au plus tard 120 jours avant le début de la formation.

2. **Auprès de l'organisme financeur**
   Vous devez déposer votre **demande de prise en charge** auprès de l'association Transitions Pro de votre lieu de résidence principale ou de travail.

Pour en savoir +

- Fiche pratique service public
- Fiche pratique ministère du travail
- Rechercher une formation
- MonCompteFormation

Annexe 5 Bilan de compétences



C'est **quoi** ?

C'est une démarche qui permet de faire un point sur sa carrière, analyser ses **compétences personnelles et professionnelles**, ses **aptitudes** et **motivations**.
Le bilan vient en appui d'un **projet professionnel** et, le cas échéant, un projet de formation.



Êtes-vous concerné ?

Oui en tant que salarié (CDI, CDD) et comme toute personne active (demandeurs d'emploi, fonctionnaires…).



Pourquoi réaliser un bilan de compétences ?

Vous avez besoin de changement ?
- Changer de situation et vous réorienter
- Choisir la meilleure option pour votre projet professionnel
- Transformer vos idées en vrai projet professionnel

Vous souhaitez y voir clair et identifier :
- Vos points forts et vos atouts
- Vos compétences
- Vos idées
- Les compétences à développer

Vous cherchez un accompagnement et des conseils
- Pour préciser vos envies et vos ambitions
- Apprendre à mieux vous connaitre professionnellement
- Formaliser simplement votre projet professionnel



Qui prend l'initiative ?

La démarche peut être **personnelle,** proposée à l'occasion d'un Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) **ou encore par votre employeur** (votre consentement est nécessaire) pour faire état de vos compétences…
Vous êtes seul destinataire des résultats et d'un document de synthèse. Vous pouvez les communiquer à votre employeur (ou conseiller CEP).



Comment **financer** ?

Le prix est généralement entre 1000 et 3000€.
Si la démarche est personnelle, le financement peut, sous certaines conditions d'éligibilité et de plafond d'utilisation, être réalisé avec vos droits **CPF**.
Si le bilan est réalisé à la demande de votre employeur, celui-ci prend en charge.



Comment il se déroule ?

Il est conduit par un **organisme prestataire certifié**.
Sa durée est de **maximum 24 heures** réparties généralement sur plusieurs semaines.
Il se déroule :
- **En dehors du temps de travail** ou en tout ou partie sur temps de travail si accord de l'employeur
- **En présentiel et/ou distanciel.**

Le bilan comprend **obligatoirement 3 phases** (par la voie d'entretiens), sous la conduite du prestataire.

1. Phase **préliminaire** pour :
   - Analyser votre demande et votre besoin
   - Déterminer le format adapté
   - Définir conjointement les modalités de déroulement du bilan
2. Phase **d'investigation** pour :
   - Soit construire votre projet et en vérifier la pertinence
   - Soit élaborer une ou plusieurs alternatives
3. Phase **de conclusion** pour :
   - S'approprier les résultats détaillés
   - Recenser les conditions et moyens de réalisation du/des projet(s)
   - Prévoir les principales modalités et étapes, dont la possibilité d'un entretien de suivi avec le prestataire.



Pour en savoir +

- Site Ministère du Travail
- Guide CPF-Bilan de Compétences
- Conseil en Évolution Professionnelle
- MonCompteFormation

Annexe 6 Validation des acquis de l'expérience (VAE)



La VAE c'est quoi ?

Elle vous permet de **faire reconnaître** les compétences acquises par votre **expérience** en obtenant une **certification professionnelle**, inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).



Êtes-vous concerné par la VAE ?

Oui, si vous justifiez d'au moins **un an d'expérience** professionnelle ou extra-professionnelle (bénévole, associatif…) en lien direct avec la certification que vous visez.



VAE individuelle ou collective, quelle différence ?

La **VAE** peut être :

- **à votre initiative**
  Vous pouvez si vous le souhaitez en échanger avec votre employeur, notamment lors de l'entretien professionnel ou,

- **à l'initiative de votre employeur**
  On parle de **VAE « collective »**. Votre employeur propose à plusieurs salariés d'obtenir une certification avec, en appui, un accompagnement de chacun des candidats.



Un congé VAE ?

Vous pouvez demander un congé à votre employeur pour préparer une VAE ou participer aux épreuves de validation.
Sa durée maximale est de 48 heures de temps de travail (consécutives ou non).



Comment financer ?

Si le montant disponible sur votre **CPF** est suffisant, vous n'avez rien à régler. En cas de droits insuffisants, vous pouvez demander à votre employeur un abondement.



Quelles sont les modalités ?

1. Choix de la **certification**
Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) peut vous aider à identifier la certification la plus adaptée. Retrouver les certifications en vous connectant sur : Certifications RNCP
Se rendre sur France VAE pour commencer votre parcours, avec éventuellement l'aide d'un « accompagnateur ».

Si la certification visée n'est pas sur France VAE, ci-après le parcours à suivre :

2. **Candidature** du salarié
Le formulaire Cerfa est à compléter. Joignez-y tous les justificatifs demandés !

3. Décision de **recevabilité**
Après examen de la candidature, la décision est donnée par l'organisme en charge de délivrer la certification, « le certificateur » (identifié sur la fiche RNCP).

4. Dossier de **validation**
Il est constitué pour permettre au jury d'évaluer si vous avez acquis les compétences requises par la certification.

5. Évaluation par le **jury**
Il vous indique si vous obtenez la certification ou si vous la validez partiellement (vous gardez le bénéfice de parties de la certification et poursuivez votre démarche pour obtenir une validation complète).



Pour en savoir +

- VAE.gouv
- Rechercher une formation
- MonCompteFormation

Annexe 7 La reconversion professionnelle

La Période de reconversion, c'est quoi ?

Il s'agit d'un dispositif de formation permettant de couvrir 3 grandes situations :

- Recruter un salarié n'ayant pas toutes les compétences requises en organisant sa formation ;
- Accompagner un changement de poste ou métier au sein de son entreprise ;
- Permettre une reconversion externe pour une évolution vers une autre entreprise ou un autre secteur d'activité.

Qui peut en bénéficier ?

Elle s'adresse à **tous les salariés** du secteur privé sans condition d'âge, de diplôme ou d'ancienneté.

Quelle formation peut être suivie ?

La période de reconversion permet l'acquisition d'une certification reconnue, notamment :

- d'une certification enregistrée au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles)
- d'un certificat de qualification professionnelle de branche
- d'un ou plusieurs blocs de compétences.

Elle peut s'appuyer sur un parcours mobilisant mise en situation professionnelle, savoir-faire et VAE.

Comment est-elle financée ?

Le financement de la formation est assuré par l'OPCO (montant forfaitaire).
Possible mobilisation du CPF à hauteur de :

- 50% du crédit CPF en cas de reconversion interne ;
- 100% du crédit CPF en cas de reconversion externe.

Quelle est sa durée maximale ?

En principe, les actions de formation durent entre 150 et 450 heures sur une période maximale de 12 mois.

Peut-elle se dérouler dans l'entreprise ?

Elle peut se dérouler dans l'entreprise ou en dehors.

En cas de **reconversion interne**, le contrat de travail est maintenu et le salarié perçoit sa rémunération.

En cas de **reconversion externe**, le contrat de travail est suspendu. Le salarié est accueilli dans une autre entreprise via un CDD d'au moins 6 mois ou un CDI, comprenant une période d'essai.

Quelles démarches ?

La Période de reconversion est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

En cas de **reconversion interne** :
un accord écrit entre l'employeur et le salarié fixe les modalités d'organisation, notamment la durée.
En cas de **reconversion externe** :
un accord écrit est obligatoire pour sécuriser la suspension du contrat et prévoir les conditions d'un retour anticipé.

Que devient le contrat de travail d'origine après une reconversion externe ?

A l'issue de la période d'essai :

- Si le salarié et l'entreprise d'accueil souhaitent poursuivre le contrat de travail, le contrat avec l'entreprise d'origine est rompu selon les règles de la rupture conventionnelle (CDI) ou d'un commun accord (CDD).
- Si le salarié ou employeur ne souhaitent pas poursuivre le contrat, le salarié réintègre son entreprise d'origine.

Pour en savoir +

- La période de reconversion
- MonCompteFormation

Annexe 8 Contrat d'apprentissage

La durée du contrat

Contrat d'apprentissage à durée indéterminée

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage qui dure le temps du cycle de la formation. La période d'apprentissage est régie par les dispositions relatives au contrat d'apprentissage.

Une fois la période d'apprentissage terminée, le contrat se poursuit comme tout contrat de travail à durée indéterminée (CDI*).

Une période d'essai ne peut pas être prévue à l'issue de la période d'apprentissage.

Contrat d'apprentissage à durée déterminée

La durée du contrat d'apprentissage est de un à trois ans, en fonction du type de profession et du diplôme préparé.

Toutefois cette durée peut être réduite jusqu'à un minimum de six mois lorsque la formation permet d'acquérir un diplôme ou un titre :

– de même niveau et en rapport avec un premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;

– ou de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;

– ou dont une partie a été obtenue par la validation des acquis de l'expérience ;

– ou dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

Cette durée peut aussi être augmentée et portée à quatre ans pour les travailleurs handicapés.

Les signataires du présent accord décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un CDI* dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Le contrat d'apprentissage accessible aux salariés de l'entreprise

Désormais accessible jusqu'à 29 ans révolus (voire 35 ans au plus dans les conditions listées à l'article D. 6222-1 du code du travail), l'apprentissage peut s'avérer une voie de qualification intéressante pour permettre à des jeunes salariés de progresser et d'acquérir de nouvelles qualifications, en début de carrière professionnelle.

Ainsi, un salarié en contrat à durée indéterminée de moins de 30 ans, souhaitant obtenir un diplôme ou titre dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, pourra solliciter sa DRH afin d'exposer son projet. La DRH l'étudiera et sous réserve de son acceptation, un avenant à son contrat de travail sera établi. Cet avenant couvrira la durée de la formation en alternance garantissant notamment son maintien de salaire et la possibilité d'un retour anticipé en cas d'abandon de la formation.

En cas de retour anticipé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire. Sa qualification et sa rémunération sont au moins équivalentes.

Mise en œuvre de l'apprentissage

Pour permettre à la période d'apprentissage de se dérouler dans des conditions satisfaisantes tant du point de vue de l'apprenti(e) que de l'entreprise, un suivi régulier du salarié est organisé.

Rémunération

Les parties signataires rappellent que les titulaires de contrat d'apprentissage perçoivent une rémunération fixée par les dispositions légales.

Lorsque la durée maximale de l'apprentissage (3 ans) est prolongée pour le salarié reconnu travailleur handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de 15 points aux pourcentages légaux afférents à la dernière année de la durée du contrat.

Maître d'apprentissage et évaluation

Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé « maître d'apprentissage », autre que son manager, dans la mesure du possible.

L'activité de tuteur peut également être partagée entre plusieurs personnes salariées afin de constituer une équipe tutorale.

Un entretien d'évaluation du déroulement de la formation est organisé par le centre d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la conclusion du contrat. Il réunit l'employeur, le maître d'apprentissage, l'apprenti (et ses représentants légaux s'il s'agit d'un mineur) et un formateur du centre. L'entretien d'évaluation peut conduire à aménager le déroulement de la formation.

Annexe 9 Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

– aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale. Ce dispositif vise, notamment, les jeunes de niveau de formation initiale inférieur ou égal au baccalauréat ;

– aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus ;

– aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Modalités

Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est conclu dans le cadre :

– d'un contrat à durée indéterminée (CDI*) débutant par une période d'actions de professionnalisation d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois ;

– d'un contrat à durée déterminée (CDD*), pour une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Dans ce cas l'entreprise s'inscrit, pour le salarié ayant satisfait aux évaluations, dans une logique de transformation en CDI*.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par le bénéficiaire et l'employeur en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle.

La durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un CDD* ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un CDI* peut être allongée jusqu'à 24 mois en fonction des publics et programme de qualification envisagés.

Enfin, cette durée peut être portée à 36 mois pour les publics prioritaires identifiés par la CPNE.

Durée de la formation

La durée minimale des actions de formation est comprise entre 15 % – sans pouvoir être inférieure à 150 heures – et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en fonction de la liste des qualifications établie par la CPNE.

Cette durée peut être portée au-delà de 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les formations le nécessitant. En tant que de besoin, ces formations sont définies par la CPNE.

Selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparé et selon le niveau initial des publics visés par le présent accord, cette durée peut aller jusqu'à 25 % et au-delà, de la durée de l'action de professionnalisation.

L'OPCO Atlas s'assure de la conformité du contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation, au regard des priorités et des enveloppes budgétaires, fixées par la CPNE.

Rémunération de la formation

La rémunération annuelle minimale des salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation est calculée en fonction de leur niveau de formation dans les conditions suivantes : elle ne peut être inférieure à 70 % du salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification, ou, à 80 % dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un titre ou d'un diplôme supérieur à celui d'un baccalauréat ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants des rémunérations annuelles prévus ci-dessus sont calculés *pro rata temporis*, en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour les salariés âgés de 26 ans et plus, la rémunération minimale ne peut être inférieure à 100 % du Smic ou à 85 % du salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification.

Financement du contrat de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO Atlas selon les niveaux de prise en charge fixés par la CPNE, et à défaut par décret.

L'OPCO Atlas apporte à la CPNE son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge. La CPNE prend également en compte les éventuelles recommandations de France compétences.

Par ailleurs, un complément de forfait de prise en charge par l'OPCO Atlas est prévu pour des publics prioritaires.

Annexe 10 Glossaire

AFEST : action de formation en situation de travail.

ATLAS : opérateur de compétence des services financiers et du conseil.

CDC : Caisse des dépôts et consignations.

CDD : contrat à durée déterminée.

CDI : contrat à durée indéterminée.

CEP : conseil en évolution professionnelle.

CFA : centre de formation d'apprentis.

CPF : compte personnel de formation.

CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi.

CPIR : commission paritaire interprofessionnelle régionale.

CPT : commissions paritaires transversales.

CQP : certificat de qualification professionnelle.

CSE : comité social et économique.

ESG : environnemental, social et de gouvernance.

FOAD : formation ouverte à distance.

GEPP : gestion des emplois et des parcours professionnels.

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

JUMP : nom de l'outil de communication sur l'intranet, qui permet de découvrir l'ensemble des métiers du groupe (bibliothèque des emplois repères groupe) et les passerelles de mobilité possibles entre ces emplois.

MOBILIWAY : nom de la plateforme intranet du groupe d'informations et de préparation à la mobilité interne.

MOOC : massive online open course (cours en ligne ouvert et massif).

OPCO : opérateur de compétences.

OPMQC : observatoire prospectif des métiers des qualifications et des compétences.

PTP : projet de transition professionnelle (ou CPF de transition).

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles.

RS : répertoire spécifique.

SPP : section professionnelle paritaire.

TPE-PME : très petites entreprises – petites et moyennes entreprises.

VAE : validation des acquis de l'expérience.

Convention collective nationale

IDCC : **3232** | **ORGANISMES DU RÉGIME GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ SOCIALE AGENTS DE DIRECTION**
(18 septembre 2018)

Protocole d'accord du 27 mai 2026

étendant aux agents de direction
les dispositions du protocole d'accord du 27 mai 2026
relatif au dispositif de soutien aux salariés proches aidants

NOR : *ASET2650687M*
IDCC : *3232*

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;
SNPDOS CFDT ;
SNADEOS CFTC ;
SNPDOSS CFE ;
SNFOCOS ;
UNSA ADOSS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique de responsabilité sociale de l'employeur et des accords conclus sur cette thématique au sein du régime général de la sécurité sociale.

Il s'insère dans une dynamique de développement et de renouvellement du dispositif déployé par un premier accord signé en 2021 pour soutenir les salariés proches aidants.

À ce titre, l'Ucanss et les organisations syndicales représentatives au niveau national réaffirment, par la conclusion de cet accord, l'importance de prévenir les risques de désinsertion professionnelle et de soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour ces salariés.

Le premier accord a permis, conformément à ses objectifs, de mieux connaître le nombre et les besoins des salariés proches aidants tout en déployant un dispositif global comprenant différents types de prestations.

Le bilan de son déploiement a mis en évidence la pertinence de l'architecture du dispositif et des dispositions associées, tout en soulignant la nécessité d'amplifier et de structurer plus encore certaines dimensions.

Ce protocole consolide ainsi l'ambition partagée d'un dispositif durable et lisible en combinant :

– des actions de sensibilisation, d'information et de formation auprès de l'ensemble des parties prenantes (salariés, managers, services RH, comités de direction) pour comprendre ce qu'est l'aidance, faciliter les conditions de sa reconnaissance et lever les freins à la déclaration de la situation d'aidance ;
– un renforcement des dispositifs d'orientation, de soutien et de conseil aux salariés proches aidants par des services adaptés, accessibles et sécurisés ;
– des prestations financées par le régime de prévoyance, complétées par des mesures assurées par l'employeur, dans une logique globale visant à articuler ces interventions avec les dispositifs de droit commun existants, sans s'y substituer.

Le présent accord s'articule ainsi autour d'un double niveau d'intervention : d'une part, les prestations et actions financées par le régime de prévoyance listées au titre Ier ; d'autre part, les mesures relevant de l'employeur prévues au titre II. Cette structuration vise à assurer une prise en compte globale, cohérente et complémentaire des besoins des salariés proches aidants.

C'est dans ce cadre qu'ont été arrêtées les dispositions suivantes :

Article 1er

Les dispositions du protocole d'accord du 27 mai 2026 relatif au dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale sont applicables aux salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de sécurité sociale.

Article 2

Le présent accord entre en vigueur au 1er janvier 2027. Il est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Il pourra être révisé dans les conditions légales posées par le code du travail.

Sur la dernière année de cette période, une nouvelle négociation s'effectuera sur la base du bilan du présent accord afin de préciser et d'adapter, le cas échéant, les différentes mesures et prestations.

Il s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale. Il ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Par ailleurs, la mise en œuvre des dispositions du titre Ier du protocole d'accord du 27 mai 2026 relatif au dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale est conditionnée à la signature et l'agrément de l'accord désignant le ou les prestataires chargés de la mise en œuvre des prestations conformément aux dispositions de l'article 9 du protocole d'accord du 27 mai 2026 relatif au dispositif de soutien aux salariés proches aidants des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Montreuil, le 27 mai 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 3 juin 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1er juin 2026
(Aube)

NOR : *ASET2650709M*
IDCC : *3248*

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

UIMM Champagne-Ardenne site de l'Aube,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT Aube ;

CFE-CGC Aube ;

CFDT Aube,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 3 juin 2026 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 1er | *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 champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Aube, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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 5,11 euros.

La valeur du point négociée ci-dessus prend effet à titre exceptionnel à compter du 1er juin 2026.

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 1er juin 2026.

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 de l'Aube.

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 visées 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 Troyes.

Fait à Rosières-Près-Troyes, le 3 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 3 juin 2026

relatif à l'indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail
à compter du 1er juin 2026
(Aube)

NOR : *ASET2650710M*

IDCC : *3248*

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

UIMM Champagne-Ardenne site de l'Aube,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT Aube ;

CFE-CGC Aube ;

CFDT Aube,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 3 juin 2026 pour négocier la valeur de l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail, conformément aux dispositions de l'accord autonome du 24 juin 2022 portant sur l'indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail dans l'Aube.

Article 1er | *Champ d'application professionnel et géographique*

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.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de l'Aube, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | *Salariés visés*

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1er du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 | *Indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail*

Article 3.1 | *Frais de trajet domicile – lieu de travail en transports publics*

Les salariés, ayant accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à un moyen de transport public de personnes, bénéficient de la prise en charge par l'employeur, à titre obligatoire, au minimum de 75 % du coût de l'abonnement souscrit.

Cette prise en charge est ramenée à 50 % du coût de l'abonnement souscrit, en application de l'article R. 3261-1 du code du travail, lorsque la distance domicile – lieu de travail est inférieure à 10 km ou, lorsque cette distance dépasse 55 km, pour la portion excédant 55 km. L'appréciation de cette distance s'effectue selon les modalités définies à l'article 3.2.1 du présent accord.

Cette prise en charge des frais de transport public de personnes constitue un remboursement de frais professionnels.

Le remboursement se fait sur la base de l'abonnement permettant d'effectuer le trajet dans le temps le plus court.

Le remboursement est subordonné à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres et de la copie de l'abonnement par le salarié, lesquels doivent permettre d'identifier le titulaire. Toutefois, une attestation sur l'honneur suffit pour ouvrir droit à la prise en charge :

– lorsqu'il s'agit d'un titre d'abonnement à un service public de location de vélos et qu'il ne comporte pas les nom et prénom du bénéficiaire ;

– et pour les salariés intérimaires.

Article 3.2 | *Frais de trajet domicile – lieu de travail en véhicule personnel*

Les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail pour les raisons suivantes :

– absence de moyen de transport public entre la localité de résidence du salarié et son lieu de travail ;

– existence d'un moyen de transport public entre la localité de résidence du salarié et son lieu de travail alors que le salarié est contraint de prendre son véhicule personnel notamment pour incompatibilités d'horaire de travail et des transports publics, pour utilisation de son véhicule à des fins professionnelles (déplacements...) ;

peuvent bénéficier d'une indemnité d'éloignement variant selon la distance kilométrique, qui constitue un remboursement de frais professionnels conformément à la réglementation en vigueur.

Article 3.2.1 | *Conditions pour bénéficier de l'indemnité d'éloignement*

Elle n'est pas applicable aux salariés pour lesquels un service de transport gratuit est organisé par l'entreprise ou aux salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.

Les salariés bénéficiaires sont ceux ayant leur lieu de résidence habituelle situé à une distance égale ou supérieure à 10 km de leur lieu de travail habituel.

La distance kilométrique à prendre en considération pour l'application du barème d'indemnité est la distance séparant le lieu de travail de l'adresse du lieu de résidence habituelle, mesurée sur le site internet Viamichelin.fr en utilisant le trajet le plus court.

Une distance inférieure à 10 km n'ouvre pas droit à indemnisation. Une distance supérieure à 55 km sera plafonnée à 55 km.

L'indemnité d'éloignement est due en fonction du nombre de journées de travail effectif accomplies par chacun des intéressés dans le cadre de la semaine.

Pour les salariés venant en covoiturage, une seule indemnité sera versée par véhicule.

Article 3.2.2 | *Procédure pour bénéficier de l'indemnité d'éloignement*

Les frais de transport seront versés sur demande écrite présentée par le salarié qui désire en bénéficier ; il devra pour cela :

– justifier de son lieu de résidence habituelle et démontrer que la localité du lieu de sa résidence habituelle est à au moins 10 km de son lieu de travail par le trajet le plus court ;
– attester qu'il effectue chaque jour de travail un trajet « aller – retour » de son lieu de résidence habituelle à son lieu de travail, et mentionner le mode de transport employé par lui ;
– attester qu'il utilise son véhicule personnel pour venir travailler ;
– s'engager à informer sans délai la direction de son entreprise de toute modification qu'il apporterait à l'état de fait résultant de ses déclarations.

Article 3.2.3 | *Montant de l'indemnité d'éloignement*

Le tableau ci-après indique le montant de l'indemnité hebdomadaire (ou journalière) en fonction de la distance domicile – lieu de travail. Les chiffres sont calculés par jour.

10 km × 2 × 0,14 (prix km auto) = 2,80 € par jour

(Voir page suivante.)

Barème de l'indemnité de transport 2026

Distance [1]	Indemnité				Distance [1]	Indemnité			
	Prix du km (en €)		Prix du km (en €)			Prix du km (en €)		Prix du km (en €)	
	0,031		0,14			0,031		0,14	
	Motocycle		Automobile			Motocycle		Automobile	
	Hebdo [2]	Jour [3]	Hebdo [2]	Jour [3]		Hebdo [2]	Jour [3]	Hebdo [2]	Jour [3]
- 10 km					33	10,23 €	2,05 €	46,20 €	9,24 €
10	3,10 €	0,62 €	14,00 €	2,80 €	34	10,54 €	2,11 €	47,60 €	9,52 €
11	3,41 €	0,68 €	15,40 €	3,08 €	35	10,85 €	2,17 €	49,00 €	9,80 €
12	3,72 €	0,74 €	16,80 €	3,36 €	36	11,16 €	2,23 €	50,40 €	10,08 €
13	4,03 €	0,81 €	18,20 €	3,64 €	37	11,47 €	2,29 €	51,80 €	10,36 €
14	4,34 €	0,87 €	19,60 €	3,92 €	38	11,78 €	2,36 €	53,20 €	10,64 €
15	4,65 €	0,93 €	21,00 €	4,20 €	39	12,09 €	2,42 €	54,60 €	10,92 €
16	4,96 €	0,99 €	22,40 €	4,48 €	40	12,40 €	2,48 €	56,00 €	11,20 €
17	5,27 €	1,05 €	23,80 €	4,76 €	41	12,71 €	2,54 €	57,40 €	11,48 €
18	5,58 €	1,12 €	25,20 €	5,04 €	42	13,02 €	2,60 €	58,80 €	11,76 €
19	5,89 €	1,18 €	26,60 €	5,32 €	43	13,33 €	2,67 €	60,20 €	12,04 €
20	6,20 €	1,24 €	28,00 €	5,60 €	44	13,64 €	2,73 €	61,60 €	12,32 €
21	6,51 €	1,30 €	29,40 €	5,88 €	45	13,95 €	2,79 €	63,00 €	12,60 €
22	6,82 €	1,36 €	30,80 €	6,16 €	46	14,26 €	2,85 €	64,40 €	12,88 €
23	7,13 €	1,43 €	32,20 €	6,44 €	47	14,57 €	2,91 €	65,80 €	13,16 €
24	7,44 €	1,49 €	33,60 €	6,72 €	48	14,88 €	2,98 €	67,20 €	13,44 €
25	7,75 €	1,55 €	35,00 €	7,00 €	49	15,19 €	3,04 €	68,60 €	13,72 €
26	8,06 €	1,61 €	36,40 €	7,28 €	50	15,50 €	3,10 €	70,00 €	14,00 €
27	8,37 €	1,67 €	37,80 €	7,56 €	51	15,81 €	3,16 €	71,40 €	14,28 €
28	8,68 €	1,74 €	39,20 €	7,84 €	52	16,12 €	3,22 €	72,80 €	14,56 €
29	8,99 €	1,80 €	40,60 €	8,12 €	53	16,43 €	3,29 €	74,20 €	14,84 €
30	9,30 €	1,86 €	42,00 €	8,40 €	54	16,74 €	3,35 €	75,60 €	15,12 €
31	9,61 €	1,92 €	43,40 €	8,68 €	55	17,05 €	3,41 €	77,00 €	15,40 €
32	9,92 €	1,98 €	44,80 €	8,96 €	et plus				

[1] Distance séparant le domicile du lieu de travail, mesuré sur le site Viamichelin.fr.
[2] Indemnité hebdomadaire correspondant à 5 jours de travail, aller – retour.
[3] Taux journalier, soit 1/5e de l'indemnité hebdomadaire [2].

Article 4 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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.

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 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 | *Entrée en vigueur de l'accord et extension*

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er juin 2026.

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

Article 9 | *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 qu'il modifie 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 10 | *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 Troyes.

Fait à Rosières-Près-Troyes, le 3 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 3 juin 2026

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1er juillet 2026
(Haute-Marne)

NOR : *ASET2650693M*
IDCC : *3248*

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

UIMM Champagne-Ardenne site de la Haute-Marne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;
CFDT ;
FO ;
CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 3 juin 2026 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 1er | *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 champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de la Haute-Marne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

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 5,40 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1er juillet 2026.

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 1er juillet 2026.

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 commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) de la Haute-Marne.

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 visées 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 Chaumont.

Fait à Saint-Dizier, le 3 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3249** | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION (6 juillet 2022)**

Avenant n° 2 du 30 avril 2026

à l'accord d'harmonisation du 11 avril 2024
relatif aux salaires minimaux garantis des ouvriers et des ETAM

NOR : *ASET2650701M*

IDCC : *3249*

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

UNICEM ;

FIB ;

UP'Chaux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI-MAT-TP CFTC ;

CGT FNSCBA ;

CFE-CGC BTP ;

CFDT,

d'autre part,

Préambule

Se référant à l'accord collectif national d'harmonisation du 11 avril 2024, étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, prévoyant l'engagement de la FIB de réduire progressivement au plus tard au 1er juillet 2027 les écarts entre les accords régionaux de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM étendus, conclus chaque année, et ses propres recommandations patronales de juillet 2023, les partenaires sociaux, conformément aux stipulations de cet accord précité, se sont réunis le 30 avril 2026 dans le cadre de la CPPNI :

– pour faire le point sur l'application de ce texte ;

– et définir les nouveaux salaires minimaux ouvriers-ETAM applicables aux entreprises appartenant au secteur de la préfabrication béton, conformément à l'article 3 de l'accord précité.

Cet avenant fixe ainsi les nouvelles grilles de salaires minimaux ouvriers-ETAM applicables aux entreprises relevant du secteur de la préfabrication béton ainsi qu'il suit :

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique uniquement aux entreprises appartenant au secteur de la préfabrication béton (FIB), le champ d'application étant défini à l'annexe 1.

Article 2 | *Salaires minimaux ouvriers-ETAM applicables à la préfabrication béton au 1er juillet 2026*

Conformément aux stipulations de l'article 3 de l'accord d'harmonisation, l'évolution en pourcentage résultant des accords régionaux étendus ou en cours d'extension est rajoutée dans le calcul de l'échéancier des 12 grilles régionales de salaires minimaux ouvriers ETAM, défini par cet accord.

En effet, les négociations ont abouti en 2026 à la conclusion de 12 accords régionaux.

La prise en compte de ces éléments aboutit, pour les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant, à la fixation de nouvelles valeurs de salaires minimaux ouvriers-ETAM qui s'appliquent à compter du 1er juillet 2026 (cf. annexe 2).

Article 3 | *Modalités de rattrapage des salaires minimaux ouvriers-ETAM en 2027*

Conformément aux dispositions de l'accord d'harmonisation, les modalités de rattrapage en 2027 sont les suivantes :

– les niveaux III à VII des classifications professionnelles, restant à rattraper au 1er juillet 2026, le seront au plus tard au 1er juillet 2027, date de complète harmonisation (cf. projections tableau des grilles harmonisées en annexe 3) ;

– en 2027, un avenant soumis à la signature des partenaires sociaux fixera les valeurs définitivement rattrapées par le secteur de la préfabrication béton.

Article 4

Un point sur l'application de l'accord d'harmonisation sera effectué annuellement en CPPNI.

Article 5

Le présent avenant à durée indéterminée a vocation à s'appliquer à toute entreprise, rentrant dans son champ d'application, quelle que soit sa taille.

Il entrera en vigueur au 1er juillet 2026 selon les modalités prévues par l'article 2. Il fera l'objet d'une demande d'extension par le ministère du travail.

Article 6

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes.

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Clichy, le 30 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des activités économiques relevant du champ d'application de l'accord national du 11 avril 2024 et se rapportant exclusivement au code d'activité 2361Z concernant les entreprises fabriquant des éléments préfabriqués en béton pour la construction

La sous-classe 2361Z comprend

La fabrication d'ouvrages en béton, en ciment ou en pierre artificielle pour la construction :

– tuiles, carreaux, dalles, briques, blocs, hourdis, etc. ;

– plaques, panneaux, bordures, etc. ;

– tuyaux, conduits, etc.

La fabrication d'éléments préfabriqués en béton, en ciment ou en pierre artificielle pour la construction :

– éléments de voirie ou d'assainissement ;

– éléments de structure en béton pour le bâtiment et le génie civil ;

– la fabrication de produits divers en béton, en ciment ou en pierre artificielle pour la clôture, le funéraire, etc.

Cette sous-classe comprend aussi

La fabrication de constructions préfabriquées en béton.

Annexe 2 Tableau des grilles régionales harmonisées au 1er juillet 2026 (valeurs données en euros pour 151,67 heures/mois)

Régions	Accord	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Auvergne-Rhône-Alpes	Avenant [1]	01/07/2026	1 876	1 885	1 896	1 918	1 971	1 982	2 014	2 046
Bourgogne/Franche-Comté	Avenant [1]	01/07/2026	1 836	1 879	1 897	1 930	1 974	1 986	2 025	2 050
Bretagne	Avenant [1]	01/07/2026	1 852	1 861	1 865	1 893	1 943	1 963	1 983	2 039
Centre-Val de Loire	Avenant [1]	01/07/2026	1 825	1 867	1 874	1 896	1 949	1 963	1 988	2 038
Grand Est	Avenant [1]	01/07/2026	1 839	1 877	1 884	1 913	1 955	1 963	2 006	2 038
Hauts-de-France	Avenant [1]	01/07/2026	1 856	1 872	1 874	1 915	1 951	1 960	1 991	2 042
Île-de-France	Avenant [1]	01/07/2026	1 840	1 866	1 874	1 903	1 957	1 969	2 000	2 047
Normandie	Avenant [1]	01/07/2026	1 828	1 843	1 862	1 879	1 918	1 928	1 949	1 995
Nouvelle-Aquitaine	Avenant [1]	01/07/2026	1 832	1 850	1 864	1 886	1 936	1 950	1 980	2 030
Occitanie	Avenant [1]	01/07/2026	1 862	1 886	1 894	1 923	1 979	1 989	2 020	2 065
Pays de la Loire	Avenant [1]	01/07/2026	1 855	1 861	1 878	1 900	1 951	1 967	1 994	2 041
Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse	Avenant [1]	01/07/2026	1 863	1 926	1 933	1 962	2 018	2 027	2 058	2 090

[1] Avenant n° 2 du 30 avril 2026.

Régions	Accord	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Auvergne-Rhône-Alpes	Avenant [1]	01/07/2026	2 073	2 102	2 129	2 165	2 209	2 327	2 390	2 494	2 633	2 714	2 865	3 085
Bourgogne/Franche-Comté	Avenant [1]	01/07/2026	2 066	2 106	2 121	2 163	2 218	2 322	2 387	2 504	2 628	2 714	2 879	3 082
Bretagne	Avenant [1]	01/07/2026	2 048	2 082	2 127	2 159	2 212	2 331	2 393	2 497	2 637	2 721	2 872	3 092
Centre-Val de Loire	Avenant [1]	01/07/2026	2 059	2 088	2 121	2 167	2 207	2 322	2 392	2 492	2 627	2 718	2 865	3 080
Grand Est	Avenant [1]	01/07/2026	2 058	2 108	2 121	2 161	2 220	2 322	2 385	2 506	2 628	2 712	2 882	3 082
Hauts-de-France	Avenant [1]	01/07/2026	2 056	2 092	2 125	2 165	2 214	2 327	2 390	2 499	2 633	2 717	2 873	3 088
Île-de-France	Avenant [1]	01/07/2026	2 069	2 103	2 130	2 170	2 215	2 333	2 396	2 500	2 640	2 724	2 874	3 095
Normandie	Avenant [1]	01/07/2026	2 020	2 059	2 118	2 133	2 207	2 322	2 355	2 485	2 628	2 695	2 882	3 082
Nouvelle-Aquitaine	Avenant [1]	01/07/2026	2 044	2 077	2 106	2 145	2 189	2 306	2 387	2 492	2 630	2 713	2 864	3 084
Occitanie	Avenant [1]	01/07/2026	2 071	2 100	2 127	2 167	2 211	2 329	2 390	2 494	2 633	2 717	2 867	3 088
Pays de la Loire	Avenant [1]	01/07/2026	2 063	2 093	2 124	2 169	2 210	2 325	2 394	2 494	2 631	2 721	2 868	3 086
Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse	Avenant [1]	01/07/2026	2 094	2 097	2 125	2 165	2 209	2 327	2 387	2 491	2 630	2 714	2 865	3 085

[1] Avenant n° 2 du 30 avril 2026.

Smic au 1er janvier 2026 : 1 823,03 €.

Annexe 3 Tableau des grilles régionales harmonisées

Projections en 2027

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Auvergne-Rhône-Alpes	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		1 876	1 885	1 896	1 918	1 971	1 982	2 014	2 071
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		1 876	1 885	1 896	1 918	1 971	1 982	2 014	2 071
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,21 %

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Auvergne-Rhône-Alpes	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		2 081	2 114	2 186	2 188	2 254	2 405	2 447	2 536	2 733	2 784	2 948	3 207
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		2 081	2 114	2 186	2 188	2 254	2 405	2 447	2 536	2 733	2 784	2 948	3 207
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,40 %	0,59 %	2,66 %	1,06 %	2,03 %	3,35 %	2,40 %	1,69 %	3,81 %	2,58 %	2,91 %	3,96 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Bourgogne/Franche-Comté	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		1 836	1 879	1 897	1 930	1 974	1 986	2 025	2 067
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		1 836	1 879	1 897	1 930	1 974	1 986	2 025	2 067
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,81 %

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Bourgogne/Franche-Comté	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		2 081	2 122	2 178	2 188	2 262	2 394	2 435	2 536	2 711	2 766	2 940	3 169
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		2 081	2 122	2 178	2 188	2 262	2 394	2 435	2 536	2 711	2 766	2 940	3 169
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,70 %	0,77 %	2,69 %	1,16 %	1,99 %	3,08 %	2,00 %	1,29 %	3,16 %	1,92 %	2,13 %	2,83 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Bretagne	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		1 852	1 861	1 865	1 893	1 943	1 963	1 983	2 039
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		1 852	1 861	1 865	1 893	1 943	1 963	1 983	2 039
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Bretagne	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		2 048	2 082	2 148	2 159	2 222	2 371	2 409	2 500	2 691	2 744	2 905	3 157
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		2 048	2 082	2 148	2 159	2 222	2 371	2 409	2 500	2 691	2 744	2 905	3 157
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,98 %	0,00 %	0,43 %	1,74 %	0,66 %	0,10 %	2,05 %	0,86 %	1,16 %	2,09 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Centre-Val de Loire	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		1 825	1 867	1 874	1 896	1 949	1 963	1 988	2 043
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		1 825	1 867	1 874	1 896	1 949	1 963	1 988	2 043
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,25 %

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Centre-Val de Loire	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		2 059	2 088	2 157	2 170	2 231	2 377	2 423	2 511	2 701	2 761	2 920	3 168
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		2 059	2 088	2 157	2 170	2 231	2 377	2 423	2 511	2 701	2 761	2 920	3 168
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	1,71 %	0,16 %	1,09 %	2,39 %	1,32 %	0,77 %	2,82 %	1,57 %	1,91 %	2,84 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Grand Est	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		1 839	1 877	1 884	1 913	1 955	1 963	2 006	2 047
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		1 839	1 877	1 884	1 913	1 955	1 963	2 006	2 047
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Grand Est	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		2 058	2 108	2 164	2 171	2 254	2 387	2 431	2 539	2 718	2 770	2 955	3 191
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		2 058	2 108	2 164	2 171	2 254	2 387	2 431	2 539	2 718	2 770	2 955	3 191
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	2,00 %	0,00 %	2,00 %	3,00 %	2,00 %	1,00 %	3,00 %	2,00 %	3,00 %	4,00 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Hauts-de-France	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		1 856	1 872	1 874	1 915	1 951	1 960	1 991	2 046
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		1 856	1 872	1 874	1 915	1 951	1 960	1 991	2 046
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Hauts-de-France	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		2 056	2 092	2 159	2 165	2 236	2 380	2 422	2 517	2 708	2 761	2 929	3 179
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		2 056	2 092	2 159	2 165	2 236	2 380	2 422	2 517	2 708	2 761	2 929	3 179
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	2,00 %	0,00 %	1,00 %	2,00 %	1,00 %	1,00 %	3,00 %	2,00 %	2,00 %	3,00 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Île-de-France	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		1 840	1 866	1 874	1 903	1 957	1 969	2 000	2 060
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		1 840	1 866	1 874	1 903	1 957	1 969	2 000	2 060
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,00 %

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Île-de-France	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		2 069	2 104	2 178	2 187	2 252	2 409	2 451	2 546	2 748	2 814	2 975	3 240
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		2 069	2 104	2 178	2 187	2 252	2 409	2 451	2 546	2 748	2 814	2 975	3 240
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	2,00 %	1,00 %	2,00 %	3,00 %	2,00 %	2,00 %	4,00 %	3,00 %	3,00 %	5,00 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Normandie	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		1 828	1 843	1 862	1 879	1 918	1 928	1 949	1 995
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		1 828	1 843	1 862	1 879	1 918	1 928	1 949	1 995
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Normandie	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		2 020	2 059	2 118	2 133	2 207	2 342	2 355	2 485	2 666	2 695	2 903	3 142
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		2 020	2 059	2 118	2 133	2 207	2 342	2 355	2 485	2 666	2 695	2 903	3 142
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,00 %	0,00 %	0,00 %	1,00 %	0,00 %	1,00 %	2,00 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Nouvelle-Aquitaine	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		1 832	1 850	1 864	1 886	1 936	1 950	1 980	2 030
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		1 832	1 850	1 864	1 886	1 936	1 950	1 980	2 030
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Nouvelle-Aquitaine	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		2 044	2 077	2 143	2 158	2 223	2 370	2 418	2 512	2 699	2 767	2 932	3 191
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		2 044	2 077	2 143	2 158	2 223	2 370	2 418	2 512	2 699	2 767	2 932	3 191
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	2,00 %	1,00 %	2,00 %	3,00 %	1,00 %	1,00 %	3,00 %	2,00 %	2,00 %	3,00 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Occitanie	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		1 862	1 886	1 894	1 923	1 980	1 989	2 020	2 080
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		1 862	1 886	1 894	1 923	1 980	1 989	2 020	2 080
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,00 %

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Occitanie	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		2 090	2 127	2 201	2 206	2 274	2 399	2 439	2 533	2 735	2 791	2 959	3 223
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		2 090	2 127	2 201	2 206	2 274	2 399	2 439	2 533	2 735	2 791	2 959	3 223
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		1,00 %	1,00 %	3,00 %	2,00 %	3,00 %	3,00 %	2,00 %	2,00 %	4,00 %	3,00 %	3,00 %	4,00 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Pays de la Loire	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		1 855	1 861	1 878	1 900	1 951	1 967	1 994	2 048
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		1 855	1 861	1 878	1 900	1 951	1 967	1 994	2 048
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Pays de la Loire	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		2 063	2 093	2 164	2 174	2 237	2 385	2 431	2 516	2 710	2 769	3 043	3 169
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		2 063	2 093	2 164	2 174	2 237	2 385	2 431	2 516	2 710	2 769	3 043	3 169
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	2,00 %	0,00 %	1,00 %	3,00 %	2,00 %	1,00 %	3,00 %	2,00 %	6,00 %	3,00 %

(En euros.)

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3		
			ECH 1	ECH 2	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		1 863	1 926	1 933	1 962	2 018	2 027	2 058	2 116
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		1 863	1 926	1 933	1 962	2 018	2 027	2 058	2 116
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	1,00 %

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3	ECH 1	ECH 2	ECH 3
Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse	Accord régional UNICEM du 01/01/2026		2 128	2 160	2 234	2 241	2 308	2 465	2 501	2 597	2 797	2 851	3 021	3 283
	Rattrapage FIB au 01/07/2027		2 128	2 160	2 234	2 241	2 308	2 465	2 501	2 597	2 797	2 851	3 021	3 283
	Pourcentage augmentation appliqué sur la dernière année		2,00 %	3,00 %	5,00 %	4,00 %	4,00 %	6,00 %	5,00 %	4,00 %	6,00 %	5,00 %	5,00 %	6,00 %

Convention collective nationale

IDCC : **3251** | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRERIE, HORLOGERIE (BJOH)**

Accord du 9 juin 2026
relatif aux salaires minimaux conventionnels

NOR : *ASET2650706M*
IDCC : *3251*

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

CN HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie ;

FEDE métallurgie CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation salariale telle que prévue par l'article 34 de la convention collective du 3 octobre 2023.

Tel que précisé dans l'annexe relative à l'harmonisation du 3 octobre 2023 dans son article 2.1, les dispositions spécifiques aux commerciaux issues de la convention collective de l'horlogerie, sont maintenues en vigueur. Le respect du salaire minimum hiérarchique des salariés concernés s'apprécie dans ce cadre uniquement.

Article 1er | *Égalité de salaires entre les femmes et les hommes*

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les parties à la négociation souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Elles demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre toutes les mesures destinées à remédier aux écarts de rémunération afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité des rémunérations.

Article 2 | *Augmentation des salaires minimaux conventionnels*

Tous les éléments de la grille des salaires minima conventionnels applicables au titre de l'année 2025 telle qu'elle résulte de la partie III de la convention collective de la branche de la bijouterie joaillerie orfèvrerie et horlogerie du 23 octobre 2023, sont revalorisés comme suit :

Augmentation de 1,9 % sur l'ensemble de la grille à compter du 1er juillet 2026 applicable dans les conditions de l'article 5 ci-après.

En conséquence, les salaires minimaux conventionnels arrondis deviennent les suivants :

Salaires minimaux conventionnels en euros, pour 151,67 heures mensuelles au 1er juillet 2026

Niveau 1 à 7

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
Échelon 4	2 004	2 174	2 575	3 060	3 993	5 212	6 684
Échelon 3	1 981	2 111	2 402	2 881	3 853	4 707	6 261
Échelon 2	1 924	2 071	2 269	2 682	3 506	4 286	5 630
Échelon 1	1 900	2 030	2 205	2 632	3 272	4 023	5 261

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

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

Article 4 | *Dépôt*

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5 | *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur au 1er juillet 2026 pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales membres de la confédération nationale HBJO ou au plus tard à la date d'extension pour les autres. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 9 juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3252** | **ENTREPRISES AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

Avenant n° 7 du 1er juin 2026

relatif aux négociations annuelles obligatoires (NAO) portant sur les salaires minimaux

NOR : *ASET2650695M*
IDCC : *3252*

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

SYNPASE ;
FICAM ;
LEVENEMENT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
FO ;
CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er | *Accord sur l'augmentation des salaires minimaux*

Les partenaires sociaux représentatifs dans la branche des entreprises au service de la création et de l'événement (IDCC 3252) se sont réunis pour discuter de la politique salariale de branche afférente aux rémunérations minimales pour l'année 2026.

Compte tenu des augmentations du Smic et de l'inflation, tout en tenant compte de la situation économique sensible des secteurs rattachées à la branche professionnelle, il a été décidé d'un commun accord que, dans les grilles de salaires minimaux de la convention collective IDCC n° 3252 (tronc commun et annexes et à l'exclusion des salariés mannequins régis par des salaires minimaux spécifiques) :

Le niveau 1 est supprimé et les fonctions qui y étaient rattachées sont basculées en niveau 2 ;

Une augmentation de 1,2 % est appliquée aux salaires minimaux des niveaux 2 et 3 ;

Une augmentation de 1 % est appliquée aux salaires minimaux des niveaux 4 et 5 ;

Une augmentation de 0,8 % est appliquée aux salaires minimaux des niveaux 6 à 8 ;

Une augmentation de 0,5 % est appliquée aux salaires minimaux des niveaux 9 et 10.

Ces augmentations correspondent aux nouveaux salaires minimaux mensuels bruts suivants :

Niveau	Pourcentage d'augmentation	Salaire minimal mensuel brut (base 35 heures)
2	1,20 %	1 874 €
3	1,20 %	2 032 €
4	1 %	2 245 €
5	1 %	2 445 €
6	0,80 %	2 556 €
7	0,80 %	2 734 €
8	0,80 %	2 961 €
9	0,50 %	3 179 €
10	0,50 %	3 394 €
Hors catégorie	0,50 %	3 394 €

Il est rappelé qu'en application de la convention collective et de ses annexes les salariés employés en CDD d'usage se voient appliquer des salaires minimaux spécifiques exprimés sur une base horaire brute supérieure aux salaires minimaux des autres salariés qui, placés dans une situation différente des autres salariés employés en CDD, ne perçoivent pas de prime de précarité. À l'exception des salariés relevant de l'annexe I de la convention collective, il a été décidé d'augmenter les salaires minimaux horaires applicables aux CDD d'usage comme suit :

Niveau	Pourcentage d'augmentation	Salaire minimal horaire brut (CDDU)
2	1,20 %	12,85 €
3	1,20 %	13,93 €
4	1 %	15,39 €
5	1 %	16,77 €
6	0,80 %	17,53 €
7	0,80 %	18,75 €
8	0,80 %	20,30 €
9	0,50 %	21,80 €
10	0,50 %	23,27 €

En conséquence, dans la convention collective des entreprises au service de la création et de l'événement (IDCC 3252), les grilles annexées au présent avenant se substituent intégralement aux grilles correspondantes dans le tronc commun et les annexes de la convention.

Article 2 | *Engagements à ouvrir des négociations de branche*

Les organisations signataires s'engagent à ouvrir au cours des prochains mois des chantiers de négociation de branche relatifs au partage de la valeur, aux classifications conventionnelles et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 3 | *Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, les organisations signataires ont recherché s'il était nécessaire ou utile de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ce faisant, elles ont estimé qu'il n'y avait pas lieu de traiter différemment les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet du présent accord. Les organisations signataires soulignent néanmoins qu'en raison du très grand nombre de petites et moyennes entreprises dans le champ des activités couvertes par la convention collective, les intérêts spécifiques de celles-ci ainsi que de leurs salariés ont été pleinement pris en considération au cours des négociations.

Article 4 | *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'une demande d'extension lors de son dépôt auprès des services du ministre chargé du travail et entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 1er juin 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Niveaux et salaires minimaux des fonctions non référencées

Le tableau suivant se substitue intégralement au tableau de l'article 7.3 du tronc commun de la convention collective.

Niveau	Définition	Salaire mensuel minimum (35 heures)		
		Ancienneté sur le poste < 3 ans	Ancienneté sur le poste ≥ 3 ans	Ancienneté sur le poste ≥ 8 ans
Salariés non cadres				
2	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité signifiant.	1 874 €	1 930 €	2 024 €
3	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, ainsi qu'un faible degré d'autonomie ou de responsabilité.	2 032 €	2 093 €	2 195 €
4	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie ou de responsabilité restreint.	2 245 €	2 312 €	2 425 €
5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un certain degré d'autonomie ou de responsabilité.	2 445 €	2 518 €	2 641 €
Salariés cadres				
6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie ou de responsabilité mesuré.	2 556 €	2 633 €	2 761 €
7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie ou de responsabilité élevé.	2 734 €	2 816 €	2 953 €
8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie ou de responsabilité très élevé.	2 961 €	3 050 €	3 198 €
9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie ou de responsabilité.	3 179 €	3 274 €	3 433 €
10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie ou de responsabilité.	3 394 €	3 496 €	3 666 €
Hors catégorie	Emplois inhérents au management général des entreprises.	–	–	–

Annexe 2 Grille des fonctions communes de la CCN

Le tableau suivant se substitue intégralement au tableau de l'article 7.2 du tronc commun de la convention collective.

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 heures)
Masculin	Féminin			
Accueil				
Chargé d'accueil, standardiste bilingue	Chargée d'accueil, standardiste bilingue	En charge d'accueillir les visiteurs, de tenir le standard et d'assurer, le cas échéant, des travaux administratifs simples. Utilise de façon régulière dans le cadre de son travail au moins une deuxième langue en plus de sa langue maternelle.	3	2 032 €
Chargé d'accueil, standardiste Fonction associée : hôte d'accueil	Chargée d'accueil, standardiste Fonction associée : hôtesse d'accueil	En charge d'accueillir les visiteurs, de tenir le standard et d'assurer, le cas échéant, des travaux administratifs simples.	2	1 874 €
Gardien	Gardienne	En charge de la surveillance et de la sécurité des locaux de jour et de nuit en appliquant les consignes de sécurité.	2	1 874 €
Administration				
Responsable des achats	Responsable des achats	Gère tout ou partie des achats de l'entreprise et assure les relations fournisseurs en collaboration avec les services intéressés.	7	2 734 €
Responsable planning Fonction associée : resp. ordonnancement	Responsable planning Fonction associée : resp. ordonnancement	Responsable de l'élaboration des différents plannings et de l'encadrement de l'équipe planning. Veille à une gestion optimisée des moyens humains et techniques.	6	2 556 €

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 heures)
Masculin	Féminin			
Juriste	Juriste	Garant(e) des intérêts de l'entreprise en sécurisant ses activités dans le cadre de la loi, conseille, informe et apporte son soutien en matière de droit à la direction et à l'ensemble des départements de l'entreprise, et assure l'interface juridique entre l'entreprise et ses interlocuteurs et partenaires internes et externes.	6	2 556 €
Responsable de bureau Fonction associée : office manager	Responsable de bureau Fonction associée : office manager	Garant du bon fonctionnement administratif d'un service ou d'une entreprise, de sa coordination et de sa supervision en s'occupant de toute la gestion administrative.	6	2 556 €
Assistant de direction Fonction associée : secrétaire de direction	Assistante de direction Fonction associée : secrétaire de direction	Assiste le chef d'entreprise, le directeur ou le responsable de service auquel il/elle est directement attaché(e) dans son travail. Assure différents travaux administratifs et/ou des responsabilités de secrétariat de manière autonome.	6	2 556 €
Gestionnaire administratif Fonctions associées : gestionnaire comptable, gestionnaire RH, gestionnaire paie, gestionnaire des services généraux, etc.	Gestionnaire administrative Fonctions associées : gestionnaire comptable, gestionnaire RH, gestionnaire paie, gestionnaire des services généraux, etc.	Assure tous travaux de différente nature dans le service auquel il/elle appartient et maîtrise une spécialité administrative particulière.	4	2 245 €
Chargé de planning	Chargée de planning	En charge de la mise en œuvre des plannings des personnels ou des moyens. Effectue, sur demande, des modifications de cette planification.	3	2 032 €
Technicien administratif spécialisé	Technicienne administrative spécialisée	Assure des travaux administratifs et peut assumer des opérations de manière autonome dans le service auquel il/elle appartient.	3	2 032 €
Secrétaire	Secrétaire	Effectue des travaux de secrétariat sous les directives d'un responsable. Peut assumer des missions de secrétariat de manière autonome.	3	2 032 €

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 heures)
Masculin	Féminin			
Employé administratif/employé administratif spécialisé Fonctions associées : assistant administratif, assistant comptable, assistant juridique, employé de recouvrement, employé de facturation, employé de service paie, etc.	Employée administrative/employée administrative spécialisée Fonctions associées : assistante administrative, assistante comptable, assistante juridique, employée de recouvrement, employée de facturation, employée de service paie, etc.	Exécute des tâches administratives élémentaires. Réalise les opérations administratives spécialisées du service dont il/elle dépend.	2	1 874 €
Comptabilité				
Chef comptable	Cheffe comptable	Est responsable du service comptable. Veille à la bonne tenue de la comptabilité, à l'établissement des comptes de résultat et bilans et aux déclarations sociales et fiscales.	7	2 734 €
Contrôleur de gestion	Contrôleuse de gestion	Contrôle et analyse les différents éléments de revenus et de dépenses de l'entreprise. Participe à la construction budgétaire et à son suivi.	7	2 734 €
Comptable	Comptable	Assure les opérations de comptabilité courante ainsi que les déclarations sociales et fiscales.	3	2 032 €
Informatique et gestion de données				
Superviseur informatique Fonctions associées : ingénieur R&D, architectes logiciels, expert informatique, etc.	Superviseuse informatique Fonctions associées : ingénieur R&D, architectes logiciels, experte informatique, etc.	Conçoit et coordonne le développement de nouveaux systèmes informatiques et réseaux.	9	3 179 €
Responsable des systèmes d'information	Responsable des systèmes d'information	En charge de la cohérence et du développement du système d'information selon les orientations stratégiques de l'entreprise et les processus définis par les experts métiers. Est amené(e) à participer et à conduire la mise en place d'applications spécifiques qu'il/elle développe et/ou coordonne avec les experts métiers.	7	2 734 €

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 heures)
Masculin	Féminin			
Administrateur réseau et/ou système	Administratrice réseau et/ou système	Assure l'installation, la configuration et le suivi des réseaux et/ou systèmes informatiques. Optimise leurs performances et assure un support utilisateur.	6	2 556 €
Développeur informatique	Développeuse informatique	En charge d'écrire un programme informatique en fonction d'un cahier des charges établi en concertation avec les experts métiers.	6	2 556 €
Responsable base de données	Responsable base de données	Assure la cohérence, la qualité et la sécurité des bases de données de l'entreprise.	5	2 445 €
Technicien informatique Fonctions associées : techn. réseaux, techn. maintenance inform., techn. données informatiques, etc.	Technicienne informatique Fonctions associées : techn. réseaux, techn. maintenance inform., techn. données informatiques, etc.	Assure la mise en œuvre des équipements informatiques et le soutien utilisateur. Diagnostique les dysfonctionnements afin de trouver des solutions. Peut assister le développeur informatique.	4	2 245 €
Commercial				
Directeur de clientèle	Directrice de clientèle	Assume la responsabilité d'un portefeuille de clients qu'il/elle doit fidéliser et développer commercialement. Veille au respect du cahier des charges fixé avec le client et supervise les projets menés par les équipes internes de l'entreprise.	8	2 961 €
Directeur du développement	Directrice du développement	En charge de prospecter dans le but de permettre à l'entreprise d'acquérir de nouveaux clients ou budgets pour l'entreprise.	8	2 961 €
Chargé d'affaires Fonctions associées : resp. de clientèle, resp. de développement.	Chargée d'affaires Fonctions associées : resp. de clientèle, resp. de développement.	Collaborateur commercial ayant la responsabilité d'encadrement ou la gestion d'un portefeuille de clients.	7	2 734 €
Technico-commercial	Technico-commerciale	Responsable de tout ou partie de la relation client de la prospection jusqu'à la facturation.	5	2 445 €

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 heures)
Masculin	Féminin			
Attaché commercial Fonctions associées : assistant commercial, chargé d'administration commercial, employé qualifié service commercial, etc.	Attachée commerciale Fonctions associées : assistante commerciale, chargée d'administration commerciale, employée qualifiée service commercial, etc.	Prend part à l'ensemble des étapes de la relation client.	3	2 032 €
Projet				
Superviseur de projets	Superviseuse de projets	Responsable de la conduite d'un ou de plusieurs projets globaux. Évalue les risques financiers et techniques, prend les décisions de façon autonome. Encadre une équipe projet.	8	2 961 €
Chef de projets	Cheffe de projets	Prévoit et met en œuvre les moyens techniques et humains pour la fabrication des produits, pour la réalisation d'une prestation ou d'un équipement dans le respect du budget. Supervise et optimise l'affectation des matériels. Valide les étapes techniques. Planifie et encadre le personnel dédié au projet.	6	2 556 €
Chargé de projets	Chargée de projets	Prévoit, met en œuvre et optimise les moyens techniques et humains pour la fabrication des produits, pour la réalisation d'une prestation ou d'un équipement dans le respect du budget.	5	2 445 €
Assistant chef de projets	Assistante chef de projets	Assiste le chef de projet dans sa fonction.	3	2 032 €
Communication/web/presse				
Webmestre	Webmestre	Anime, gère et fait évoluer un ou plusieurs supports web.	6	2 556 €
Chargé web et webmarketing	Chargée web et webmarketing	Pilote et anime la stratégie de communication en ligne sur le produit ou service de son entreprise.	5	2 445 €
Animateur de réseaux Fonction associée : Community manager	Animatrice de réseaux Fonction associée : Community manager	Gère l'animation des réseaux sociaux et les échanges avec les communautés.	5	2 445 €

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 heures)
Masculin	Féminin			
Graphiste	Graphiste	Conçoit ou décline l'identité visuelle du projet sur différents supports de communication (logo, affiche, site internet…).	5	2 445 €
Chargé de communication	Chargée de communication	En charge de la communication et de la promotion de l'entreprise. Développe les partenariats avec des influenceurs ou des médias et assure des opportunités de visibilité.	5	2 445 €
Assistant communication	Assistante communication	Assiste le chargé de communication dans ses fonctions.	3	2 032 €
Assistant web	Assistante web	Assiste le webmestre et lui apporte tout l'appui technique ou rédactionnel requis : notamment, prise en charge des tâches de maintenance, de mise à jour, de design, de préparation des données et des textes.	3	2 032 €
Prévention des risques				
Préventeur	Préventrice	Organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs, avec délégation de pouvoir formalisée.	8	2 961 €
Chargé de prévention des risques	Chargée de prévention des risques	Organise et met en œuvre la politique de prévention dans l'entreprise et/ou sur des chantiers extérieurs selon la réglementation en vigueur.	6	2 556 €
Responsable de sites/de services				
Responsable service spécialisé Domaines associés : service comptable, marketing, juridique, RH, communication, informatique, etc.	Responsable service spécialisé Domaines associés : service comptable, marketing, juridique, RH, communication, informatique, etc.	Responsable d'un service administratif particulier dont il/elle assure l'organisation et la bonne marche.	8	2 961 €
Responsable de site ou d'agence	Responsable de site ou d'agence	Responsable d'un site géographique dont il/elle assure l'organisation et la bonne marche.	7	2 734 €

Fonction		Définition	Niveau	Salaire minimum (mensuel 35 heures)
Masculin	Féminin			
Responsable services généraux Fonction associée : responsable bâtiment	Responsable services généraux Fonction associée : responsable bâtiment	Responsable de la conformité des bâtiments à leur utilisation à travers l'aménagement, l'équipement, l'entretien, la maintenance. Assure les relations avec les fournisseurs associés. Veille au respect de la règlementation générale en matière d'hygiène et de sécurité. Peut se voir confier le suivi du parc véhicules.	7	2 734 €
Responsable d'une fonction spécialisée Fonctions associées : comptabilité, marketing, juridique, RH, paie, communication, informatique, recrutement, administration des ventes, etc.	Responsable d'une fonction spécialisée Fonctions associées : comptabilité, marketing, juridique, RH, paie, communication, informatique, recrutement, administration des ventes, etc.	Assure et maîtrise de manière autonome tous travaux de différentes natures liés à sa fonction dans le service auquel il/elle appartient. Peut le cas échéant assister le responsable de service et assurer la réalisation des travaux que celui-ci lui délèguerait.	7	2 734 €
Direction				
Directeur Fonctions associées : directeur général, directeur exécutif, directeur adjoint, directeur de service (commercial, ressources humaines, administratif et financier, systèmes d'information, etc.)	Directrice Fonctions associées : directrice générale, directrice exécutive, directrice adjointe, directrice de service (commercial, ressources humaines, administratif et financier, systèmes d'information, etc.)	Met en œuvre la politique de l'entreprise dans son domaine de compétences. Conseille et formule des propositions à la direction générale. Organise et supervise les moyens et les ressources humaines nécessaires à la bonne marche de son département ou de sa direction.	10	3 394 €

Annexe 3 Grille des fonctions de l'annexe I de la CCN

Le tableau suivant se substitue intégralement au tableau de l'article 2.2 de l'annexe I de la convention collective (dispositions conventionnelles spécifiques aux entreprises de prestation de services techniques cinéma, audiovisuel et multimédia).

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Entretien							
Chef de service entretien, agencement et installation	Cheffe de service entretien, agencement et installation	Est responsable de l'exécution des travaux d'installation et d'entretien auxquels il/elle peut prendre part. Encadre le personnel dédié à son exécution.			7	2 734 €	Non applicable
Technicien d'entretien	Technicienne d'entretien	Exécute des travaux d'entretien général dans le ou les domaines de compétence qui sont les siens.			3	2 032 €	Non applicable
Ouvrier spécialisé Fonctions associées : mécanicien, chauffagiste, plombier, électricien, menuisier, serrurier	Ouvrière spécialisée Fonctions associées : mécanicienne, chauffagiste, plombière, électricienne, menuisière, serrurière	Entretient et exécute des ouvrages dans son domaine spécialisé, sous la direction du chef de service entretien.			3	2 032 €	Non applicable
Employé d'entretien	Employée d'entretien	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ou d'entretien.			2	1 874 €	Non applicable
Transport							
Chauffeur poids-lourd	Chauffeuse poids-lourd	Assure la conduite de moyens lourds et super-lourds mis à sa disposition dont il/elle est responsable de l'entretien.			3	2 032 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chauffeur	Chauffeuse	Assure le déplacement de matériel et de personnes et est responsable de la conduite et de l'entretien du véhicule mis à sa disposition. Gère sa tournée de livraison de façon autonome.			2	1 874 €	Non applicable
Coursier	Coursière	Assure la livraison des marchandises et des biens qui lui sont confiés. Veille à l'entretien et est responsable du véhicule mis à sa disposition.			2	1 874 €	Non applicable
Stock							
Responsable des stocks	Responsable des stocks	Gère les stocks de l'entreprise en collaboration avec les services concernés. Peut encadrer des magasiniers et/ou des gestionnaires de stock.			7	2 734 €	Non applicable
Gestionnaire des stocks	Gestionnaire des stocks	Réceptionne, entretient, vérifie et assure le stockage des marchandises et/ou des matériels ou films. Tient à jour le fichier d'entrées et sorties, assure les mises à disposition. Gère les stocks et assure les inventaires. Exécute tous les mouvements de stocks demandés par les différents services en lien avec les magasiniers.			3	2 032 €	Non applicable
Magasinier cariste Fonctions associées : manutentionnaire, préparateur	Magasinière cariste Fonctions associées : manutentionnaire, préparatrice	Utilisant des moyens de manutention nécessitant des habilitations, il/elle réceptionne, entretient et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériels et/ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires.			2	1 874 €	Non applicable
Logistique							
Responsable logistique	Responsable logistique	Supervise la logistique de l'entreprise en lien avec les services concernés. Peut encadrer, le cas échéant, des magasiniers ou des logisticiens et assurer des missions de responsable de service.			7	2 734 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chargé de logistique	Chargée de logistique	Recense les moyens nécessaires et planifie la mise à disposition par tous supports logistiques à partir des moyens disponibles et commande le cas échéant les moyens manquants.			5	2 445 €	Non applicable
Logisticien	Logisticienne	Prépare et organise les activités logistiques en lien avec les autres services et avec l'aide des agents logistiques.			3	2 032 €	Non applicable
Agent de logistique Fonction associée : réceptionnaire	Agente de logistique Fonction associée : réceptionnaire	Contrôle l'expédition, le transport et la réception des marchandises, matériels ou films. Tient à jour les registres correspondants.			2	1 874 €	Non applicable
Maintenance							
Responsable d'atelier de maintenance	Responsable d'atelier de maintenance	Gère les maintenances de l'entreprise avec les services concernés et encadre les assistants, employés et techniciens d'atelier.			7	2 734 €	Non applicable
Technicien d'atelier de maintenance	Technicienne d'atelier de maintenance	Entretient, répare et vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant la fabrication d'éléments. Exécute les maintenances demandées par les différents services avec l'aide des assistants et employés de maintenance.			4	2 245 €	Non applicable
Assistant/employé d'atelier de maintenance	Assistante/employée d'atelier de maintenance	Vérifie et entretient tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments. Exécute les maintenances demandées en collaboration avec les assistants.			2	1 874 €	Non applicable
Qualité							
Contrôleur qualité	Contrôleuse qualité	Est responsable de la qualité et de la conformité des services et des produits commercialisés. Dans cette perspective, travaille à la définition et/ou à l'optimisation des processus de travail. Analyse les sources de défaillances en vue de les corriger.			4	2 245 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Cadres technico-artistiques							
Responsable service technique Domaines associés : son, image, vidéo, lumière, décoration, machinerie, HF, duplication, laboratoire, etc.	Responsable service technique Domaines associés : son, image, vidéo, lumière, décoration, machinerie, HF, duplication, laboratoire, etc.	Assure la gestion globale des moyens techniques et des ressources humaines du domaine dont il/elle a la charge. Préconise et valide les dispositifs techniques mis en œuvre et peut prendre directement part à l'exploitation.			8	2 961 €	Non applicable
Directeur artistique	Directrice artistique	Imagine et coordonne les opérations de conception et de design d'une prestation.			7	2 734 €	Non applicable
Concepteur technique	Conceptrice technique	Conçoit le design d'une prestation et peut participer à l'exploitation.			6	2 556 €	Non applicable
Son							
Ingénieur du son	Ingénieur du son	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire. Met en œuvre des compétences en acoustique et musique. Peut encadrer une équipe.	X	X	7	2 734 €	34,1 €
Chef opérateur du son	Cheffe opératrice du son	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire. Peut encadrer une équipe.	X	X	6	2 556 €	29,8 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Opérateur du son	Opératrice du son	Réalise des opérations simples de préparation, de prise, de montage et du traitement du son. Assiste l'ingénieur du son ou le chef opérateur du son dans l'installation et la mise en œuvre du dispositif technique.	X	X	3	2 032 €	23,79 €
Créateur d'effets sonores	Créatrice d'effets sonores	Organise l'expédition, le transport et la réception des matériels et assure le suivi des documents adéquats.	X		3	2 032 €	18 €
Technicien rénovation son	Technicienne rénovation son	Effectue la mise en place des réseaux filaires, optiques et numériques, et s'assure de leur bon fonctionnement.			3	2 032 €	Non applicable
Assistant son	Assistante son	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut également effectuer divers travaux de transfert sur tout support. Assure l'entretien courant du matériel dont il a la charge.	X	X	2	1 874 €	16,78 €
Image							
Chef opérateur de prises de vues AV	Cheffe opératrice de prises de vues AV	Responsable de la qualité technique et artistique de l'image suivant, le cas échéant, les directives du responsable (réalisateur). Détermine, en accord avec le responsable de production et dans le cadre d'un budget, les moyens matériels, techniques et humains nécessaires pour créer l'ambiance voulue. Dirige le travail des équipes lumière et image et peut être amené à suivre la conformation ou le transfert éventuel sur le support de diffusion.	X	X	9	3 179 €	47,46 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Opérateur de prises de vues AV	Opératrice de prises de vues AV	Assure dans un programme l'enregistrement et le cadrage des images suivant, le cas échéant, les directives d'un responsable (journaliste, réalisateur ou metteur en image). Dans les cas simples, choisit et met en œuvre l'éclairage nécessaire.	X	X	7	2 734 €	26,8 €
Cadreur AV	Cadreuse AV	Effectue les prises de vues selon les consignes du réalisateur ou d'un metteur en image (réseau d'ordres). Participe à l'installation du dispositif technique et configure sa caméra.	X	X	6	2 556 €	23,56 €
Assistant de tournage	Assistante de tournage	Assiste le personnel d'exploitation à l'installation de tout matériel image, son et lumière dans le cadre de prestation faisant intervenir des moyens légers. Peut assurer l'entretien courant des matériels exploités.	X		2	1 874 €	15,47 €
Plateaux							
Chef de plateau AV	Cheffe de plateau AV	Assure la mise en œuvre des moyens techniques des plateaux et coordonne les personnels nécessaires à leur fonctionnement.	X	X	7	2 734 €	22,09 €
Chef d'atelier lumière	Cheffe d'atelier lumière	Suit l'état des équipements, du matériel électrique et de l'atelier. En assure l'entretien et le dépannage. Peut intervenir sur les prestations.			6	2 556 €	Non applicable
Groupiste flux AV	Groupiste flux AV	En charge d'exploiter un ou plusieurs groupes électrogènes. Détermine le schéma de l'installation. Garantit une continuité de la production et de la distribution d'énergie. Est responsable de l'entretien de son groupe. Peut, le cas échéant, acheminer le matériel.	X	X	6	2 556 €	29,01 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chef machiniste AV	Cheffe machiniste AV	Assure la préparation, l'assemblage, la mise en place, les déplacements, les rangements de tous les éléments nécessaires à l'enregistrement : décors, caméras et moyens techniques.	X	X	6	2 556 €	21,73 €
Chef électricien AV	Cheffe électricienne AV	Assure la mise en œuvre de tout le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire. En contrôle le bon fonctionnement en phase d'exploitation.	X	X	6	2 556 €	21,73 €
Chef maquilleur	Cheffe maquilleuse	Est responsable de la création des maquillages, à son initiative ou sur recommandation du réalisateur.	X	X	6	2 556 €	21,1 €
Accrocheur-rigger	Accrocheuse-riggeuse	En charge de l'installation en hauteur du matériel audiovisuel, de l'accroche des poutres dans le respect du calcul de charges correspondantes.	X	X	4	2 245 €	23,57 €
Électricien pupitreur	Électricienne pupitreuse	Met en œuvre et assure le fonctionnement du pupitre lumière.	X	X	4	2 245 €	21,94 €
Maquilleur	Maquilleuse	Réalise les maquillages de base et assure les raccords pendant le programme.	X	X	4	2 245 €	18,8 €
Coiffeur	Coiffeuse	Réalise les coiffures, à son initiative ou sur recommandation du réalisateur.	X	X	4	2 245 €	18,8 €
Habilleur	Habilleuse	Assure les habillages selon les choix du réalisateur. Est responsable du rangement et de l'entretien des costumes.	X	X	4	2 245 €	18,8 €
Poursuiteur	Poursuiteuse	Assure le maniement du projecteur de poursuite.	X	X	2	1 874 €	18,05 €
Électricien AV	Électricienne AV	En charge de la mise en œuvre de tout dispositif d'énergie et d'éclairage. Peut aider, dans les cas simples, à la mise en place des moyens techniques.	X		2	1 874 €	18,05 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Machiniste AV	Machiniste AV	En charge de la mise en place et du bon fonctionnement de tous les moyens techniques nécessaires à l'enregistrement.	X	X	2	1 874 €	18,05 €
Assistant plateau AV	Assistante plateau AV	Participe aux activités courantes de manutention, dont le montage et le démontage, des divers éléments du plateau et assiste les autres personnels d'exploitation.	X	X	2	1 874 €	14,85 €
Exploitation, régie et maintenance							
Chef d'antenne	Cheffe d'antenne	Garantit la continuité de la diffusion en relation avec un service de programme.			8	2 961 €	Non applicable
Responsable de maintenance	Responsable de maintenance	Garantit l'entretien courant, le dépannage et la réparation des équipements audiovisuels, informatiques et/ou mécaniques. Supervise et organise le cas échéant le travail d'une équipe de techniciens de maintenance.			8	2 961 €	Non applicable
Chef graphiste AV	Cheffe graphiste AV	Crée les motifs et graphismes nécessaires à un programme à l'aide d'ordinateur et éditeur. Encadre une équipe.			8	2 961 €	Non applicable
Truquiste AV	Truquiste AV	Prépare et configure les éléments et équipements techniques du mélangeur en lien direct avec la réalisation des émissions. Au cours d'un programme il prépare les effets, les habillages et trucages demandés, affecte les sources vers les différents départs d'un mélangeur. Il affecte les divers éléments sur les consignes d'un réalisateur.	X	X	8	2 961 €	32,9 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chef d'équipement AV	Cheffe d'équipement AV	Garantit la mise en œuvre et l'exploitation des régies et équipements de tournage. Diagnostique les anomalies de fonctionnement et réalise des interventions de maintenance.	X	X	7	2 734 €	34,1 €
Ingénieur de la vision	Ingénieure de la vision	Spécialiste des équipements de prises de vues, en optique et colorimétrie, il assure la mise en place, le réglage et l'exploitation des caméras et équipements associés. Il est capable de diagnostiquer des anomalies de fonctionnement et d'assurer une maintenance de 1er niveau.	X	X	7	2 734 €	31,67 €
Monteur live de séquences AV	Monteuse live de séquences AV	Dans le cadre des directs ou de programme enregistré dans les conditions du direct, coordonne la fabrication, prépare et diffuse des séquences live, (résumés, ralentis, sélection d'images, génériques…) sous les directives d'un réalisateur, d'un chef d'édition, d'un metteur en image ou selon un cahier des charges prédéfini. Il est en capacité de gérer les séquences sur un serveur multicanaux isolé ou en réseau. Dans le cadre de sports et d'utilisation d'un réseau, il coordonne la gestion des séquences nécessaires avec les opérateurs ralentis de la prestation. Il installe et exploite les serveurs vidéos.	X	X	7	2 734 €	33 €
Chargé d'exploitation AV et/ou numérique	Chargée d'exploitation AV et/ou numérique	Assure l'interface opérationnelle avec le client en complément de sa mission technique liée à l'exploitation audiovisuelle. Propose des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées. Encadre le travail d'une équipe d'exploitation.			6	2 556 €	Non applicable
Chef de maintenance	Cheffe de maintenance	Assure l'entretien courant, le dépannage et la réparation des équipements audiovisuels, informatiques et/ou mécaniques. Peut être amené à superviser le travail de techniciens et d'agents de maintenance.			6	2 556 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Technicien image numérique (DIT)	Technicienne image numérique (DIT)	Collabore avec le chef opérateur pour mettre en place et gérer le workflow des fichiers numériques du tournage à la postproduction. Peut assurer la sécurisation des données sur le tournage.	X		6	2 556 €	24,8 €
Technicien supérieur serveur vidéo	Technicienne supérieure serveur vidéo	Installe, configure et exploite des serveurs vidéos multicanaux, isolés ou en réseau, aux fins de fabrication et diffusion d'éléments en direct ou en enregistrement.	X		5	2 445 €	33,55 €
Infographiste supérieur AV	Infographiste supérieure AV	Exécute des dessins ou graphismes et est amené à créer des motifs à l'aide d'ordinateur et éditeur. Peut utiliser des logiciels d'images de synthèse.	X	X	5	2 445 €	23,56 €
Technicien supérieur de régie finale	Technicienne supérieure de régie finale	Gère l'enregistrement, la numérisation, le routage et la diffusion technique en intervenant sur l'ensemble de la chaîne du flux à différentes étapes. Assure la supervision des flux, en direct ou en différé en conformité avec la playlist. Diagnostique les anomalies et effectue une maintenance de 1er niveau. Propose des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées.			4	2 245 €	Non applicable
Technicien supérieur d'exploitation AV et/ou numérique	Technicienne supérieure d'exploitation AV et/ou numérique	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel et support, servant à l'exploitation audiovisuelle. Diagnostique les anomalies et effectue une maintenance de 1er niveau. Propose des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées.			4	2 245 €	Non applicable
Technicien de maintenance	Technicienne de maintenance	Assure l'entretien et le dépannage de tout matériel vidéo audio et informatique et/ou mécanique existant ou à venir.			4	2 245 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Coordinateur d'antenne	Coordinatrice d'antenne	Contrôle et adapte les listes de diffusion et veille à leur bonne exécution.			3	2 032 €	Non applicable
Technicien de régie finale	Technicienne de régie finale	Gère l'enregistrement, la numérisation, le routage et la diffusion technique en intervenant sur l'ensemble de la chaîne du flux à différentes étapes. Assure la supervision des flux, en direct ou en différé en conformité avec la playlist.			3	2 032 €	Non applicable
Infographiste AV	Infographiste AV	Exécute des dessins ou graphismes à l'aide d'ordinateur et éditeur. Peut utiliser des logiciels d'images de synthèse.	X	X	3	2 032 €	22,76 €
Technicien d'exploitation AV et/ou numérique	Technicienne d'exploitation AV et/ou numérique	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel et support servant à l'exploitation audiovisuelle. Diagnostique les anomalies et effectue une maintenance de 1er niveau. Installe et qualifie le signal.	X	X	3	2 032 €	21,31 €
Opérateur « ralenti » et/ou serveur	Opératrice « ralenti » et/ou serveur	Maîtrise en direct la diffusion de ralentis ou de séquences vidéo stockées, sans montage, sous les directives d'un réalisateur, d'un metteur en image ou d'un monteur live de séquences AV ou répond à un cahier des charges prédéfini.	X	X	5	2 445 €	23 €
Data manager	Data manageuse	Effectue quotidiennement la surveillance des ressources de stockage sur les serveurs de production, et émet des alertes lorsque l'espace de stockage disponible et/ou les performances peuvent affecter l'exploitation.	X		3	2 032 €	18 €
Opérateur de sauvegarde de données (data wrangler)	Opératrice de sauvegarde de données (data wrangleuse)	Assure la sauvegarde et la sécurisation des données sur le tournage.	X		3	2 032 €	17,53 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Conducteur de moyens mobiles	Conductrice de moyens mobiles	Conduit les moyens mobiles, prend part aux opérations de déploiement et d'installation des moyens techniques nécessaires au bon déroulement de la prestation.	X		3	2 032 €	15,26 €
Opérateur graphique	Opératrice graphique	Utilise, compose, incruste et met en application, tout ce qui constitue l'identité graphique et informative d'une chaîne et/ou d'un programme enregistré ou en direct. Assure la conception et création d'éléments graphiques, l'organisation et la gestion de statistiques à destination du programme en conditions de direct. Travaille en étroite collaboration avec le réalisateur ou le metteur en image, le chef d'édition, le directeur artistique, le truquiste et parfois avec les journalistes.	X	X	6	2 556 €	28 €
Assistant d'exploitation AV et/ou numérique	Assistante d'exploitation AV et/ou numérique	Assiste le personnel d'exploitation dans la préparation, l'installation et le réglage de tout matériel et support servant au transfert, à l'enregistrement, à la transmission, à la captation et à la lecture d'images et de sons. Installe et raccorde les équipements.	X	X	2	1 874 €	14,18 €
Agent de maintenance	Agente de maintenance	Assure l'entretien courant des équipements audiovisuels, informatiques, et/ou mécaniques.			2	1 874 €	Non applicable
Gestion de production							
Directeur de production AV	Directrice de production AV	En relation avec les clients, assure la direction et l'organisation du travail dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Supervise et optimise l'affectation des ressources. Contrôle les engagements de dépenses. Dirige ou coordonne des chargés de production et/ou des assistants de production. Peut prendre part à la gestion des productions.	X	X	8	2 961 €	32,61 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Animateur de production	Animatrice de production	Fournit les éléments de situation financière et suit l'application et l'exécution des contrats de toute nature.			7	2 734 €	Non applicable
Chargé de production AV	Chargée de production AV	Organise le déroulement des opérations en relation avec les clients. Évalue les besoins en matériel, personnel et logistique. Assure la validation des dépenses et le suivi du plan de production.	X	X	6	2 556 €	26,07 €
Régisseur	Régisseuse	Gère les aspects logistiques du plan de production : transport, accueil, logement, restauration et accès aux infrastructures.	X	X	6	2 556 €	21,1 €
Assistant de production AV	Assistante de production AV	Réserve les moyens logistiques et humains attachés aux productions sous les directives des chargés de production.	X	X	2	1 874 €	17,42 €
Décoration et accessoires							
Chef d'atelier décors	Cheffe d'atelier décors	Gère et supervise un ou plusieurs ateliers décoration. Exécute ou fait exécuter tous travaux se rapportant aux ateliers dont il a la responsabilité. Veille au bon état des ateliers et des machines, ainsi qu'au respect des normes de sécurité dans leur utilisation.			8	2 961 €	Non applicable
Chef décorateur	Cheffe décoratrice	Assure la gestion et l'encadrement d'un projet de décoration de sa conception à sa réalisation.	X		7	2 734 €	33,04 €
Chef constructeur de décors	Cheffe constructrice de décors	Dans le cadre de prestations de décors, exécute ou fait exécuter le travail de menuiserie. Garantit le budget et la bonne fin des opérations.	X		6	2 556 €	22,45 €
1er assistant décors	1re assistante décors	Assiste le chef décorateur dans la gestion du projet de décoration.	X		5	2 445 €	22,45 €
Serrurier métallier	Serrurière métallière	Réalise et construit les ouvrages métalliques nécessaires aux décors.	X		3	2 032 €	19,65 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Menuisier décors	Menuisière décors	Trace et conçoit les décors sur bois.	X		3	2 032 €	17,39 €
Machiniste décors	Machiniste décors	Effectue la manutention, l'assemblage, le démontage des éléments de décors.	X		2	1 874 €	17,9 €
Peintre	Peintre	Exécute des travaux de peinture en décoration (patines, fonds).	X		2	1 874 €	17,9 €
Accessoiriste	Accessoiriste	Recherche, sélectionne, prépare et met à disposition les accessoires de décoration nécessaires à la confection d'un programme.	X		2	1 874 €	17,87 €
Aide décors	Aide décors	Participe aux tâches spécifiques et aux travaux de réalisation des décors.	X		2	1 874 €	14,49 €
Post-production, doublage et sous-titrage							
Directeur artistique	Directrice artistique	Assume la direction artistique du doublage d'une œuvre audiovisuelle. Choisit, gère et dirige les comédiens.	X		8	2 961 €	Cf. accord doublage
Responsable artistique	Responsable artistique	Organise et gère la partie artistique des localisations, doublages et mises en voix publicitaires des travaux demandés. Oriente les choix artistiques, recrute les artistes et directeurs artistiques, organise les castings et gère la base de comédiens.			8	2 961 €	Non applicable
Monteur synchro	Monteuse synchro	Assure le montage et la synchronisation du doublage en veillant au parfait calage de la voix sur l'image.	X		6	2 556 €	29,77 €
Coordinateur linguistique	Coordinatrice linguistique	Organise et gère la partie linguistique des localisations françaises. Identifie et mobilise les ressources les mieux adaptées. Peut superviser les travaux de traduction.			6	2 556 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chargé artistique	Chargée artistique	Assiste le responsable artistique dans la partie artistique des localisations, doublages et mises en voix publicitaires, l'orientation des choix artistiques et la gestion des plannings de la base de comédiens.			5	2 445 €	Non applicable
Chargé de coordination linguistique	Chargée de coordination linguistique	Assiste le coordinateur linguistique dans la gestion linguistique des projets, la mobilisation des ressources externes. Peut être amené à réaliser les travaux de traductions.			5	2 445 €	Non applicable
Sous-titreur SME	Sous-titreuse SME	Découpe le dialogue original en point de time code, et l'adapte de façon à respecter les contraintes de temps de lecture ou de synchronie, d'un programme enregistré ou d'un programme diffusé en direct.	X		4	2 245 €	18,8 €
Technicien authoring	Technicienne authoring	Gère l'environnement et la normalisation des signaux dans le cadre de transferts en DVD/Blu-ray.			4	2 245 €	Non applicable
Technicien restauration numérique	Technicienne restauration numérique	Assure la retouche numérique d'images animées au moyen de logiciels spécialisés comprenant une palette graphique. Collabore au suivi du projet de restauration.			4	2 245 €	Non applicable
Traducteur-adaptateur	Traductrice-adaptatrice	Traduit d'une langue à une autre un dialogue en l'adaptant de façon à respecter les contraintes de temps de lecture ou de synchronisme.			4	2 245 €	Non applicable
Opérateur de PAD/bandes antenne	Opératrice de PAD/bandes antenne	Fabrique et vérifie les bandes et/ou fichiers livrés aux diffuseurs selon les spécifications techniques fournies par ces derniers.			4	2 245 €	Non applicable
Détecteur	Détectrice	À partir de l'image, du son et d'une liste des dialogues, retranscrit sur un élément synchrone à l'image une détection des mouvements labiaux et les dialogues originaux du programme en respectant le synchronisme, le rythme et le montage.	X		3	2 032 €	17,11 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Audio-descripteur	Audio-descriptrice	À l'attention des aveugles et malvoyants, écrit, à partir du scénario, une description leur permettant de suivre le film. Repère les plages de silence dans lesquelles il place le texte.	X		3	2 032 €	15,87 €
Opérateur de repérage/ simulation	Opératrice de repérage/ simulation	Après repérage, vérifie avant la gravure finale ou l'incrustation, le sens, l'orthographe et le positionnement des sous-titres. Assiste le traducteur ou l'adaptateur.	X	X	3	2 032 €	15,87 €
Traducteur	Traductrice	Traduit d'une langue à l'autre, sans les adapter.			3	2 032 €	Non applicable
Adaptateur	Adaptatrice	Adapte un dialogue de façon à respecter les contraintes de temps de lecture ou de synchronisme.			3	2 032 €	Non applicable
Opérateur imageur	Opératrice imageuse	Assure la qualité des sorties sur pellicule, notamment vis-à-vis du client avec lequel il/elle peut avoir un contact direct.			3	2 032 €	Non applicable
Opérateur en restauration numérique	Opératrice en restauration numérique	Assure la retouche numérique d'images animées au moyen de logiciels spécialisés comprenant une palette graphique.			3	2 032 €	Non applicable
Assistant coordinateur artistique	Assistante coordinatrice artistique	Assiste les coordinateurs linguistiques dans leurs tâches administratives et leurs relations avec les traducteurs-adaptateurs.			3	2 032 €	Non applicable
Releveur de dialogue	Releveuse de dialogue	À partir de l'écoute, effectue le relevé et la frappe des dialogues originaux sur tous supports.	X		2	1 874 €	15,71 €
Repéreur	Repéreuse	En visionnant une image time codée, découpe le dialogue écrit en séquences pour donner l'emplacement et la longueur du sous-titre selon les contraintes de temps de lecture et de rythme du film ou le programme.			2	1 874 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Assistant artistique	Assistante artistique	Assiste le responsable dans ses différentes tâches et plus particulièrement en studio.			2	1 874 €	Non applicable
Réalisation							
Réalisateur AV	Réalisatrice AV	Assure la responsabilité de l'exécution d'un tournage, notamment dans sa dimension artistique, depuis sa préparation jusqu'à sa parfaite réalisation. Il est responsable des aspects créatifs du programme ainsi que de la gestion de l'équipe qu'il va diriger.	X	X	HC	3 394 €	47,46 €
Metteur en image	Metteuse en image	Configure les outils techniques, fabrique et diffuse des effets vidéo qu'il met à l'antenne de programmes enregistrés et/ou de programmes en direct selon une charte prédéfinie par un réalisateur expert et la direction de l'antenne. Il suit les consignes d'implantation des caméras et de diffusion des éléments visuels prédéfinis dans un registre par le réalisateur expert, avec une installation/configuration de 6 caméras respectivement opérées par des cadreurs humains maximum. Met en œuvre un encadrement opérationnel dans le respect du cahier des charges.	X	X	9	3 179 €	37,00 €
Scripte AV	Scripte AV	Assure la cohérence et la continuité des éléments de toute nature intervenant dans les différentes séquences d'un programme.	X	X	7	2 734 €	25,55 €
1er assistant de réalisation AV	1re assistante de réalisation AV	Établit le plan de travail du programme et coordonne sa réalisation à tous les stades.	X	X	6	2 556 €	24,8 €
Directeur de casting	Directrice de casting	Recherche et propose au réalisateur les acteurs et les acteurs de complément.	X		6	2 556 €	22,53 €
Montage							
Monteur truquiste AV	Monteuse truquiste AV	Réalise des effets spéciaux et truquages complexes en parfaite autonomie sur tous programmes.	X		8	2 961 €	34,1 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chef opérateur-étalonneur	Cheffe opératrice-étalonneuse	Collabore à la création artistique. Assure l'étalonnage et le réglage de l'image.	X		8	2 961 €	32,45 €
Directeur de post-production	Directrice de post-production	Assure la liaison entre le réalisateur, le producteur et les équipes techniques en charge de la post-production. Suit les aspects financier, humain et technique du projet.	X		8	2 961 €	30,44 €
Chef monteur AV	Cheffe monteuse AV	En collaboration avec le réalisateur, assume la responsabilité du montage final (images et/ou sons) dans ses dimensions techniques et artistiques.	X	X	7	2 734 €	30,44 €
Chargé de post-production	Chargée de post-production	Étudie et chiffre les projets, élabore, contrôle et suit les différentes phases de fabrication en relation avec les clients. Veille à la réalisation des travaux et à leur facturation.	X		6	2 556 €	26,07 €
Étalonneur	Étalonneuse	Assure la préparation, la conformation et l'étalonnage de l'image.	X		5	2 445 €	31,02 €
Monteur AV	Monteuse AV	Assure le montage des images et/ou des sons à partir de tous supports. Peut programmer ou utiliser l'ensemble des matériels nécessaires au montage.	X	X	4	2 245 €	22,76 €
Bruiteur de complément	Bruiteuse de complément	Complète dans les cas simples les bruits et effets sonores manquants.	X		4	2 245 €	19,85 €
Opérateur scanner	Opératrice scanner	Assure la préparation et le transfert des films photochimiques, sur supports vidéo et/ou informatique. Assure des opérations d'étalonnage simple.	X		3	2 032 €	18,8 €
Assistant de post-production	Assistante de post-production	Assiste les chargés de post-production dans leurs tâches administratives et leurs relations clients. Peut assurer quelques travaux techniques simples.	X		2	1 874 €	17,42 €
Assistant monteur AV	Assistante monteur AV	Vérifie les matériels et prépare les éléments nécessaires au montage.	X		2	1 874 €	15,46 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Assistant étalonneur	Assistante étalonneur	Vérifie et prépare les éléments nécessaires à l'étalonnage.	X		2	1 874 €	15,46 €
Animation et effets visuels numériques							
À l'exception des fonctions qui suivent, et conformément à l'article 1.3.2 de la convention collective, la classification, les définitions et les salaires de la filière « Animation & effets visuels numériques » relèvent de la convention collective de la production de films d'animation.							
Superviseur d'effets spéciaux	Superviseuse d'effets spéciaux	Gère et anime la fabrication des effets spéciaux dès le story-board, jusqu'à la post-production finale. Supervise les effets spéciaux sur les tournages ainsi que les équipes d'effets spéciaux sur le projet.			7	2 734 €	Non applicable
Gestionnaire des calculs des rendus d'images de synthèse	Gestionnaire des calculs des rendus d'images de synthèse	Assure le suivi de calcul et l'affectation des ressources de calculs. Gère les priorités de calculs liées aux productions.			2	1 874 €	Non applicable
Drones							
Télépilote AV	Télépilote AV	Gère l'exécution des opérations de vol de drones. Selon les appareils, il peut être en autonomie, opérer la caméra intégrée du drone, effectuer le cadrage et les prises de vue. Il détient un certificat d'aptitude théorique de télépilotage et une attestation de réussite d'examen de télépilotage pratique. Peut porter la responsabilité de l'exploitation et gérer les autorisations gouvernementales et préfectorales.	X	X	7	2 734 €	24 €
Cadreur drones AV	Cadreuse drones AV	Opère la caméra du drone et effectue les prises de vues selon les consignes du réalisateur ou d'un metteur en image. Travaille en équipe avec le télépilote.	X	X	6	2 556 €	23,56 €
Technicien vidéo drones	Technicienne vidéo drones	Gère le signal vidéo, les batteries et les communications.	X	X	3	2 032 €	17 €

Annexe 4 Grille des fonctions de l'annexe II de la CCN

Le tableau suivant se substitue intégralement au tableau de l'article 3.2 de l'annexe II de la convention collective (dispositions conventionnelles spécifiques aux entreprises de prestation au service du spectacle vivant et de l'évènement).

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Entretien							
Chef de service entretien, agencement et installation	Cheffe de service entretien, agencement et installation	Est responsable de l'exécution des travaux d'installation et d'entretien auxquels il/elle peut prendre part. Encadre le personnel dédié à son exécution.			7	2 734 €	Non applicable
Technicien d'entretien	Technicienne d'entretien	Exécute des travaux d'entretien général dans le ou les domaines de compétence qui sont les siens.			3	2 032 €	Non applicable
Ouvrier spécialisé Fonctions associées : mécanicien, chauffagiste, plombier, électricien, menuisier, serrurier	Ouvrière spécialisée Fonctions associées : mécanicienne, chauffagiste, plombière, électricienne, menuisière, serrurière	Entretient et exécute des ouvrages dans son domaine spécialisé, sous la direction du chef de service entretien.			3	2 032 €	Non applicable
Employé d'entretien	Employée d'entretien	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ou d'entretien.			2	1 874 €	Non applicable
Transport							
Chauffeur poids-lourd	Chauffeuse poids-lourd	Assure la conduite de moyens lourds et super-lourds mis à sa disposition dont il/elle est responsable de l'entretien.			3	2 032 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Chauffeur	Chauffeuse	Assure le déplacement de matériel et de personnes et est responsable de la conduite et de l'entretien du véhicule mis à sa disposition. Gère sa tournée de livraison de façon autonome.			2	1 874 €	Non applicable
Coursier	Coursière	Assure la livraison des marchandises et des biens qui lui sont confiés. Veille à l'entretien et est responsable du véhicule mis à sa disposition.			2	1 874 €	Non applicable
Stock							
Responsable des stocks	Responsable des stocks	Gère les stocks de l'entreprise en collaboration avec les services concernés. Peut encadrer des magasiniers et/ou des gestionnaires de stock.			7	2 734 €	Non applicable
Gestionnaire des stocks	Gestionnaire des stocks	Réceptionne, entretient, vérifie et assure le stockage des marchandises et/ou des matériels ou films. Tient à jour le fichier d'entrées et sorties, assure les mises à disposition. Gère les stocks et assure les inventaires. Exécute tous les mouvements de stocks demandés par les différents services en lien avec les magasiniers.			3	2 032 €	Non applicable
Magasinier cariste Fonctions associées : manutentionnaire, préparateur	Magasinière cariste Fonctions associées : manutentionnaire, préparatrice	Utilisant des moyens de manutention nécessitant des habilitations, il/elle réceptionne, entretient et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériels et/ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires.			2	1 874 €	Non applicable
Logistique							
Responsable logistique	Responsable logistique	Supervise la logistique de l'entreprise en lien avec les services concernés. Peut encadrer, le cas échéant, des magasiniers ou des logisticiens et assurer des missions de responsable de service.			7	2 734 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Chargé de logistique	Chargée de logistique	Recense les moyens nécessaires et planifie la mise à disposition par tous supports logistiques à partir des moyens disponibles et commande le cas échéant les moyens manquants.			5	2 445 €	Non applicable
Logisticien	Logisticienne	Prépare et organise les activités logistiques en lien avec les autres services et avec l'aide des agents logistiques.			3	2 032 €	Non applicable
Agent de logistique Fonction associée : réceptionnaire	Agente de logistique Fonction associée : réceptionnaire	Contrôle l'expédition, le transport et la réception des marchandises, matériels ou films. Tient à jour les registres correspondants.			2	1 874 €	Non applicable
Maintenance							
Responsable d'atelier de maintenance	Responsable d'atelier de maintenance	Gère les maintenances de l'entreprise avec les services concernés et encadre les assistants, employés et techniciens d'atelier.			7	2 734 €	Non applicable
Technicien d'atelier de maintenance	Technicienne d'atelier de maintenance	Entretient, répare et vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant la fabrication d'éléments. Exécute les maintenances demandées par les différents services avec l'aide des assistants et employés de maintenance.			4	2 245 €	Non applicable
Assistant/employé d'atelier de maintenance	Assistante/employée d'atelier de maintenance	Vérifie et entretient tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments. Exécute les maintenances demandées en collaboration avec les assistants.			2	1 874 €	Non applicable
Qualité							
Contrôleur qualité	Contrôleuse qualité	Est responsable de la qualité et de la conformité des services et des produits commercialisés. Dans cette perspective, travaille à la définition et/ou à l'optimisation des processus de travail. Analyse les sources de défaillances en vue de les corriger.			4	2 245 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Cadres technico-artistiques							
Responsable service technique Domaines associés : son, image, vidéo, lumière, décoration, machinerie, HF, duplication, laboratoire, etc.	Responsable service technique Domaines associés : son, image, vidéo, lumière, décoration, machinerie, HF, duplication, laboratoire, etc.	Assure la gestion globale des moyens techniques et des ressources humaines du domaine dont il/elle a la charge. Préconise et valide les dispositifs techniques mis en œuvre et peut prendre directement part à l'exploitation.			8	2 961 €	Non applicable
Directeur artistique	Directrice artistique	Imagine et coordonne les opérations de conception et de design d'une prestation.			7	2 734 €	Non applicable
Concepteur technique	Conceptrice technique	Conçoit le design d'une prestation et peut participer à l'exploitation.			6	2 556 €	Non applicable
Régie générale							
Directeur technique	Directrice technique	Définit et conçoit les process techniques, coordonne la mise en place, et encadre le personnel nécessaire à la création et la réalisation d'un évènement.	X	X	7	2 734 €	18,75 €
Régisseur général	Régisseuse générale	Assure l'organisation matérielle, humaine et technico-administrative d'une prestation.	X	X	7	2 734 €	18,75 €
Directeur logistique	Directrice logistique	Recense les moyens nécessaires à l'organisation d'un évènement et planifie leur mise à disposition. Si besoin, recherche et commande les moyens manquants.	X		7	2 734 €	18,75 €
Directeur de production SV	Directrice de production SV	Définit les moyens techniques nécessaires, constitue et coordonne les équipes techniques.	X		7	2 734 €	18,75 €
Éco-régisseur	Éco-régisseuse	Assure l'organisation matérielle, humaine et technico-administrative de la démarche éco-responsable d'un évènement.	X	X	7	2 734 €	18,75 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Éco-technicien	Éco-technicienne	Organise l'expédition, le transport et la réception des matériels nécessaires à la mise en œuvre de la démarche éco-responsable d'un évènement et assure le suivi des documents adéquats.		X	4	2 245 €	Non applicable
Régisseur/régisseur de scène/de salle	Régisseuse/régisseuse de scène/de salle	Coordonne et met en œuvre les actions des différents intervenants techniques.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Logisticien	Logisticienne	Organise l'expédition, le transport et la réception des matériels et assure le suivi des documents adéquats.	X		4	2 245 €	15,39 €
Technicien réseaux	Technicienne réseaux	Effectue la mise en place des réseaux filaires, optiques et numériques, et s'assure de leur bon fonctionnement.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Logisticien adjoint	Logisticienne adjointe	Seconde le logisticien dans ses fonctions.	X		3	2 032 €	13,93 €
Technicien de scène/plateau	Technicienne de scène/plateau	Assure la mise en œuvre des moyens techniques sur scène.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Assistant technicien de scène/plateau	Assistante technicienne de scène/plateau	Participe aux actions courantes de manutention des éléments scéniques.	X	X	2	1 874 €	12,85 €
Éco-assistant	Éco-assistante	Assiste l'éco-technicien dans ses fonctions.		X	2	1 874 €	Non applicable
Plateau							
Superviseur de chantier	Superviseuse de chantier	Supervise sur le site de travail les techniciens et techniciennes affectés au projet artistique et/ou évènementiel lors des phases de montage, d'exploitation et de démontage, et peut participer à son élaboration.	X	X	6	2 556 €	17,53 €
Superviseur de chantier adjoint	Superviseuse de chantier adjointe	Seconde le superviseur de chantier dans ses fonctions.	X	X	4	2 245 €	15,39 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Chef instrument de musique/backliner	Cheffe instrument de musique/backliner	Assure, coordonne et met en œuvre l'installation des instruments de musique sur le lieu de l'évènement.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Technicien instrument de musique/backliner	Technicienne instrument de musique/backliner	Assure l'installation et le bon fonctionnement des instruments de musique sur le lieu de l'évènement.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Road/aide de scène	Road/aide de scène	Exécute les actions courantes de manutention d'un évènement.	X	X	2	1 874 €	12,85 €
Son							
Designer son	Designer son	Conçoit le design sonore d'un évènement et peut participer à son exploitation.	X	X	6	2 556 €	17,53 €
Régisseur son	Régisseuse son	Coordonne et met en œuvre un plan de sonorisation donné, l'exploite, et assure l'accueil des intervenants extérieurs.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Chef sonorisateur	Cheffe sonorisatrice	En charge de la mise en œuvre, du mixage et des réglages des appareils électroacoustiques pour l'enregistrement et la diffusion sonore.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Technicien système	Technicienne système	En charge de la mise en œuvre d'un système de diffusion sonore et peut participer à la conception.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Technicien son	Technicienne son	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de son.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Assistant sonorisateur	Assistante sonorisatrice	En charge de la préparation, du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut participer à l'exploitation.	X	X	2	1 874 €	12,85 €
Lumière							
Designer lumière	Designer lumière	Conçoit le design lumière d'un évènement et peut participer à l'exploitation.	X	X	6	2 556 €	17,53 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Éclairagiste	Éclairagiste	Réalise le plan d'éclairage d'un évènement et peut participer à son exploitation.	X	X	5	2 445 €	16,77 €
Régisseur lumière	Régisseuse lumière	Coordonne et met en œuvre un plan d'éclairage donné et l'exploite.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Chef poursuiteur	Cheffe poursuiteuse	Coordonne les poursuiteurs et met en œuvre une conduite de poursuite et participe à l'exploitation.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Pupitreur lumière	Pupitrice lumière	En charge de l'exécution de la conduite lumière élaborée par l'éclairagiste.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Technicien lumière	Technicienne lumière	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de la lumière.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Programmeur/encodeur lumière	Programmeuse/encodeuse lumière	Prépare les encodages des effets lumières et les réalise.	X		3	2 032 €	13,93 €
Poursuiteur	Poursuiteuse	Met en œuvre et exploite les projecteurs de poursuite.	X	X	2	1 874 €	12,85 €
Assistant lumière	Assistante lumière	En charge du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut assister le technicien pendant l'exploitation.	X	X	2	1 874 €	12,85 €
Structure, accroche, levage et échafaudage							
Directeur structure	Directrice structure	Conçoit le design des structures et leur cahier des charges, et peut participer à l'exploitation, et coordonner l'équipe de montage et de démontage.	X	X	7	2 734 €	18,75 €
Superviseur rigger/accrocheur	Superviseuse rigger/accrocheuse	Collecte les informations du son, de la lumière, de la vidéo et du décor, met en forme et prépare les plans, prépare les tableaux de charges, veille et participe à la bonne exécution du plan d'accrochage, réalise les adaptations éventuelles, sous la responsabilité du directeur structure.	X	X	6	2 556 €	17,53 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Concepteur motorisation asservie	Conceptrice motorisation asservie	Conçoit le plan de la motorisation asservie et peut participer à son exploitation.	X		5	2 445 €	16,77 €
Régisseur structure	Régisseuse structure	Met en œuvre un plan de structures donné, et participe à l'exploitation selon le plan d'exécution.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Chef rigger	Cheffe rigger	Coordonne et met en œuvre un plan d'accroche.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Chef/régisseur motorisation asservie	Cheffe/régisseuse motorisation asservie	Coordonne et met en œuvre un plan de motorisation asservie et l'exploite.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Pupitreur motorisation asservie	Pupitrice motorisation asservie	En charge de la conduite motorisation asservie élaborée par le concepteur motorisation.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Technicien scaffholder/échafaudeur	Technicienne scaffholder/échafaudeuse	Met en œuvre règle et exploite les structures échafaudage.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Rigger/accrocheur	Rigger/accrocheuse	En charge de l'accroche du matériel de scène, de sa mise en sécurité et participe à l'exploitation.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Technicien motorisation asservie	Technicienne motorisation asservie	En charge de la mise en œuvre d'un système de motorisation asservie et peut participer à son exploitation.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Technicien de structure	Technicienne de structure	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de structures.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Assistant rigger/accrocheur	Assistante rigger/accrocheuse	Assiste le rigger dans ses fonctions.	X	X	2	1 874 €	12,85 €
Assistant pupitreur motorisation asservie	Assistante pupitrice motorisation asservie	Assiste le pupitreur ou le technicien dans ses fonctions.	X	X	2	1 874 €	12,85 €
Monteur de structures	Monteuse de structures	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation au sol des moyens techniques liés aux structures.	X	X	2	1 874 €	12,85 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Vidéo et image							
Réalisateur SV	Réalisatrice SV	Est responsable de la captation d'un évènement, de sa conception à sa réalisation.	X	X	7	2 734 €	18,75 €
Infographiste audiovisuel	Infographiste audiovisuel	Conçoit et/ou exécute des infographies DAO avec les logiciels dédiés.	X		5	2 445 €	16,77 €
Programmeur/encodeur multimédia	Programmeuse/encodeuse multimédia	Prépare et réalise les encodages des effets vidéo.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Technicien diffusion d'images	Technicienne diffusion d'images	Met en œuvre, règle et exploite les équipements de diffusion d'images.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Technicien de la vision SV	Technicienne de la vision SV	Assure la mise en place, le réglage, l'étalonnage des caméras et l'exploitation de la régie.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Technicien média serveur	Technicienne média serveur	Maîtrise et exploite des serveurs multimédia pour la diffusion d'un projet artistique et/ou évènementiel.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Technicien vidéo SV	Technicienne vidéo SV	Met en œuvre, règle et exploite les équipements vidéo.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Cadreur SV	Cadreuse SV	Règle la caméra et réalise les cadrages selon les consignes du réalisateur SV.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Toppeur	Toppeuse	Assure le suivi et la continuité des éléments de toute nature intervenant dans un évènement.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Opérateur d'enregistrement SV	Opératrice d'enregistrement SV	Exploite les équipements d'enregistrement et de lecture vidéo.	X	X	2	1 874 €	12,85 €
Assistant média serveur	Assistante média serveur	Assiste le technicien média serveur dans ses fonctions.	X	X	2	1 874 €	12,85 €
Assistant vidéo	Assistante vidéo	En charge du montage et du démontage des éléments composant le système, et peut assister le technicien pendant l'exploitation.	X	X	2	1 874 €	12,85 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Pyrotechnie							
Pyrotechnicien	Pyrotechnicienne	Réalise des spectacles et design pyrotechniques avec scénographie pouvant associer d'autres techniques audiovisuelles.	X		5	2 445 €	16,77 €
Chef de tir	Cheffe de tir	Gère la mise en œuvre des opérations de montage et de tir d'une production pyrotechnique (certificat F4-T2 de niveau 2).	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Technicien de pyrotechnie	Technicienne de pyrotechnie	Gère la mise en œuvre et le tir d'un spectacle pyrotechnique (certificat F4-T2 de niveau 1).	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Artificier	Artificière	Met en œuvre des spectacles de pyrotechnie sous la responsabilité directe d'un pyrotechnicien, d'un chef de tir ou d'un technicien de pyrotechnie.	X	X	2	1 874 €	12,85 €
Électricité							
Chef électricien de chantier	Cheffe électricienne de chantier	Assure et met en œuvre le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire à un projet artistique et/ou évènementiel, et coordonne les équipes sur les chantiers.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Mécanicien groupman	Mécanicienne groupman	En charge de l'exploitation des groupes électrogènes, participe au câblage des installations, garantit la continuité de la production et de la distribution d'énergie, et achemine le matériel.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Électricien de chantier	Électricienne de chantier	En charge de la mise en œuvre des moyens techniques de tout dispositif d'énergie et d'éclairage sur les chantiers.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Assistant électricien de chantier	Assistante électricienne de chantier	Assiste l'électricien de chantier dans ses fonctions.	X	X	2	1 874 €	12,85 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Drones							
Télépilote	Télépilote	Gère l'exécution des opérations de vol de drones, et détient un certificat d'aptitude théorique de télépilotage et une attestation de réussite d'examen de télépilotage pratique.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Technicien observateur drones	Technicienne observatrice drones	Met en œuvre des drones sous la responsabilité d'un télépilote.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Responsable d'exploitation drones	Responsable d'exploitation drones	Gère et porte la responsabilité de l'exploitation d'aéronefs télépilotés, les autorisations gouvernementales et préfectorales et forme le personnel aux opérations de vol, de maintenance et de sécurité.			6	2 556 €	Non applicable
Lasers							
Designer laser	Designer laser	Conçoit le design laser d'un évènement et peut participer à l'exploitation.	X	X	6	2 556 €	17,53 €
Concepteur laser	Conceptrice laser	Détermine le choix et l'usage des équipements lasers d'un évènement et peut participer à son exploitation.	X	X	5	2 445 €	16,77 €
Technicien laser	Technicienne laser	Met en œuvre, règle et exploite les équipements lasers.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Assistant laser	Assistante laser	En charge du montage et du démontage des équipements lasers et peut assister le technicien pendant l'exploitation.	X	X	2	1 874 €	12,85 €
Décors							
Directeur décorateur	Directrice décoratrice	Assure la création d'un projet de décoration de sa conception à sa réalisation.	X		7	2 734 €	18,75 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Superviseur constructeur de décors/machinerie	Superviseuse constructrice de décors/machinerie	Supervise et fait exécuter le travail des différents corps de métier.	X	X	6	2 556 €	17,53 €
Concepteur technique décors/machinerie	Conceptrice technique décors/machinerie	En charge des aspects de motorisation, de mécanique, d'hydraulique et de pneumatique des parties mobiles d'un décor.	X		5	2 445 €	16,77 €
Assistant direction décors	Assistante direction décors	Assiste le directeur décorateur dans ses fonctions.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Chef menuisier de décors	Cheffe menuisière de décors	Conçoit et trace les décors sur bois et matériaux composites.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Chef peintre décorateur	Cheffe peintre décoratrice	Conçoit et réalise les peintures nécessaires aux décors.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Chef serrurier/chef serrurier métallier	Cheffe serrurière/cheffe serrurière métallière	Conçoit et trace les ouvrages métalliques nécessaires aux décors.	X		4	2 245 €	15,39 €
Chef sculpteur	Cheffe sculpteuse	Conçoit et réalise les sculptures et moulages.	X		4	2 245 €	15,39 €
Chef tapissier	Cheffe tapissière	Exécute et fait exécuter les travaux de tapisserie en lien avec le chef décorateur.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Chef staffeur	Cheffe staffeuse	Conçoit et réalise tous types de moulage.	X		4	2 245 €	15,39 €
Constructeur de décors/de machinerie	Constructrice de décors/de machinerie	En charge de la construction de machineries/de décors.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Menuisier de décors	Menuisière de décors	Réalise les décors sur bois et matériaux composites.	X		3	2 032 €	13,93 €
Peintre décorateur	Peintre décoratrice	En charge de la réalisation de tous travaux artistiques de peinture nécessaires aux décors.	X		3	2 032 €	13,93 €
Peintre patineur	Peintre patineuse	En charge de l'exécution des travaux de peinture en décoration (patines, fonds).	X		3	2 032 €	13,93 €
Serrurier/serrurier métallier de décors	Serrurière/serrurière métallière de décors	Réalise les ouvrages métalliques nécessaires aux décors.	X		3	2 032 €	13,93 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Sculpteur	Sculpteuse	Réalise les sculptures et moulages.	X		3	2 032 €	13,93 €
Tapissier	Tapissière	Réalise les ouvrages de tapisserie.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Staffeur	Staffeuse	Réalise tous types de moulage.	X		3	2 032 €	13,93 €
Assistant constructeur de décors/machinerie	Assistante constructrice de décors/machinerie	Assiste le constructeur de machinerie/de décors dans ses fonctions.	X	X	2	1 874 €	12,85 €
Assistant menuiserie de décors	Assistante menuiserie de décors	Assiste le menuisier de décors dans ses fonctions.	X		2	1 874 €	12,85 €
Assistant peintre décorateur	Assistante peintre décoratrice	Assiste le peintre décorateur dans ses fonctions.	X		2	1 874 €	12,85 €
Assistant serrurier/assistant serrurier métallier	Assistante serrurière/assistante serrurière métallière	Assiste le serrurier/métallier de théâtre dans ses fonctions.	X		2	1 874 €	12,85 €
Assistant sculpteur	Assistante sculpteuse	Assiste le sculpteur dans ses fonctions.	X		2	1 874 €	12,85 €
Assistant tapissier	Assistante tapissière	Assiste le tapissier dans ses fonctions.	X		2	1 874 €	12,85 €
Assistant staffeur	Assistante staffeuse	Assiste le staffeur dans ses fonctions.	X		2	1 874 €	12,85 €
Assistant/aide décors	Assistante/aide décors	Aide et participe à tous travaux liés à la fabrication d'un décor.	X	X	2	1 874 €	12,85 €
Costumes, accessoires, maquillage et coiffure							
Directeur costumier	Directrice costumière	Est responsable de la conception des costumes pour un spectacle et/ou évènement, et de l'encadrement des équipes dédiées.	X		7	2 712 €	18,75 €
Directeur coiffeur/maquilleur	Directrice coiffeuse/maquilleuse	Est responsable de la conception des coiffures/maquillages pour un spectacle et/ou évènement, et de l'encadrement des équipes dédiées.	X		7	2 712 €	18,75 €
Chef costumier/chapelier modiste	Cheffe costumière/chapelière modiste	En charge de la réalisation des costumes/de la fabrication des chapeaux.	X		4	2 245 €	15,39 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Chef coiffeur/maquilleur	Cheffe coiffeuse/maquilleuse	En charge de la réalisation des coiffures et/ou maquillages.	X		4	2 245 €	15,39 €
Chef accessoiriste	Cheffe accessoiriste	En charge de la recherche et/ou de la fabrication des accessoires de costumes, ainsi que de leur emplacement sur scène.	X		4	2 245 €	15,39 €
Costumier/chapelier modiste	Costumière/chapelière modiste	Réalise des pièces/chapeaux sur mesure.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Coiffeur/maquilleur	Coiffeuse/maquilleuse	Réalise les coiffures et/ou maquillages et assure les raccords pendant le spectacle.	X		3	2 032 €	13,93 €
Accessoiriste	Accessoiriste	Fabrique et/ou installe sur le plateau des accessoires de costumes.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Aide/assistant costumier/chapelier modiste	Aide/assistante costumière/chapelière modiste	Prépare et aide à la mise en œuvre des costumes et accessoires. Assiste le costumier/chapelier modiste dans ses fonctions.	X		2	1 874 €	12,85 €
Assistant coiffeur/maquilleur	Assistante coiffeuse/maquilleuse	Assiste le coiffeur/maquilleur dans ses fonctions.	X		2	1 874 €	12,85 €
Assistant accessoiriste	Assistante accessoiriste	Assiste l'accessoiriste dans ses fonctions.	X		2	1 874 €	12,85 €
Restauration des personnels (« catering »)							
Responsable catering	Responsable catering	Dirige et organise une équipe de cuisine, gère le budget et le contact avec le client.	X	X	6	2 556 €	17,53 €
Préparateur catering	Préparatrice catering	Sous la responsabilité du responsable catering, prépare les plats chauds ou le buffet froid.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Assistant catering	Assistante catering	Assiste le préparateur catering dans ses fonctions.	X	X	2	1 874 €	12,85 €

Annexe 5 Grille des fonctions de l'annexe III de la CCN

Le tableau suivant se substitue intégralement au tableau de l'article 3.2 de l'annexe III de la convention collective (dispositions conventionnelles spécifiques aux propriétaires exploitants de chapiteaux, tentes et structures).

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Entretien							
Chef de service entretien, agencement et installation	Cheffe de service entretien, agencement et installation	Est responsable de l'exécution des travaux d'installation et d'entretien auxquels il ou elle peut prendre part. Encadre le personnel dédié à son exécution.			7	2 734 €	Non applicable
Technicien d'entretien	Technicienne d'entretien	Exécute des travaux d'entretien général dans le ou les domaines de compétence qui sont les siens.			3	2 032 €	Non applicable
Ouvrier spécialisé Fonctions associées : mécanicien, chauffagiste, plombier, électricien, menuisier, serrurier	Ouvrière spécialisée Fonctions associées : mécanicienne, chauffagiste, plombière, électricienne, menuisière, serrurière	Entretient et exécute des ouvrages dans son domaine spécialisé, sous la direction du chef de service entretien.			3	2 032 €	Non applicable
Employé d'entretien	Employée d'entretien	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ou d'entretien.			2	1 874 €	Non applicable
Transport							
Chauffeur poids-lourd	Chauffeuse poids-lourd	Assure la conduite de moyens lourds et super-lourds mis à sa disposition dont il ou elle est responsable de l'entretien.			3	2 032 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Chauffeur	Chauffeuse	Assure le déplacement de matériel et de personnes et est responsable de la conduite et de l'entretien du véhicule mis à sa disposition. Gère sa tournée de livraison de façon autonome.			2	1 874 €	Non applicable
Coursier	Coursière	Assure la livraison des marchandises et des biens qui lui sont confiés. Il ou elle veille à l'entretien et est responsable du véhicule mis à sa disposition.			2	1 874 €	Non applicable
Stock							
Responsable des stocks	Responsable des stocks	Gère les stocks de l'entreprise en collaboration avec les services concernés. Il ou elle peut encadrer des magasiniers et/ou des gestionnaires de stock.			7	2 734 €	Non applicable
Gestionnaire des stocks	Gestionnaire des stocks	Réceptionne, entretient, vérifie et assure le stockage des marchandises et/ou des matériels ou films. Tient à jour le fichier d'entrées et sorties, assure les mises à disposition. Gère les stocks et assure les inventaires. Exécute tous les mouvements de stocks demandés par les différents services en lien avec les magasiniers.			3	2 032 €	Non applicable
Magasinier cariste Fonctions associées : manutentionnaire, préparateur	Magasinière cariste Fonctions associées : manutentionnaire, préparatrice	Utilisant des moyens de manutention nécessitant des habilitations, il ou elle réceptionne, entretient et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériels et/ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires.			2	1 874 €	Non applicable
Logistique							
Responsable logistique	Responsable logistique	Supervise la logistique de l'entreprise en lien avec les services concernés. Il peut encadrer, le cas échéant, des magasiniers ou des logisticiens et assurer des missions de responsable de service.			7	2 734 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Chargé de logistique	Chargée de logistique	Recense les moyens nécessaires et planifie la mise à disposition par tous supports logistiques à partir des moyens disponibles et commande le cas échéant les moyens manquants.			5	2 445 €	Non applicable
Logisticien	Logisticienne	Prépare et organise les activités logistiques en lien avec les autres services et avec l'aide des agents logistiques.			3	2 032 €	Non applicable
Agent de logistique Fonction associée : réceptionnaire	Agente de logistique Fonction associée : réceptionnaire	Contrôle l'expédition, le transport et la réception des marchandises, matériels ou films. Tient à jour les registres correspondants.			2	1 874 €	Non applicable
Maintenance							
Responsable d'atelier de maintenance	Responsable d'atelier de maintenance	Gère les maintenances de l'entreprise avec les services concernés et encadre les assistants, employés et techniciens d'atelier.			7	2 734 €	Non applicable
Technicien d'atelier de maintenance	Technicienne d'atelier de maintenance	Entretient, répare et vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant la fabrication d'éléments. Exécute les maintenances demandées par les différents services avec l'aide des assistants et employés de maintenance.			4	2 245 €	Non applicable
Assistant/employé d'atelier de maintenance	Assistante/employée d'atelier de maintenance	Vérifie et entretient tous matériels et équipements. Assure le cas échéant l'assemblage d'éléments. Exécute les maintenances demandées en collaboration avec les assistants.			2	1 874 €	Non applicable
Qualité							
Contrôleur qualité	Contrôleuse qualité	Est responsable de la qualité et de la conformité des services et des produits commercialisés. Dans cette perspective, travaille à la définition et/ou à l'optimisation des processus de travail. Analyse les sources de défaillances en vue de les corriger.			4	2 245 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Cadres techniques							
Responsable service technique Domaines associés : son, image, vidéo, lumière, décoration, machinerie, HF, duplication, laboratoire, etc.	Responsable service technique Domaines associés : son, image, vidéo, lumière, décoration, machinerie, HF, duplication, laboratoire, etc.	Assure la gestion globale des moyens techniques et des ressources humaines du domaine dont il ou elle a la charge. Préconise et valide les dispositifs techniques mis en œuvre et peut prendre directement part à l'exploitation.			8	2 961 €	Non applicable
Concepteur technique	Conceptrice technique	Conçoit le design d'une prestation et peut participer à l'exploitation.			6	2 556 €	Non applicable
Chapiteaux, tentes, structures							
Responsable technique CTS	Responsable technique CTS	Recense les moyens nécessaires à la mise en œuvre d'un projet CTS et planifie leur mise en disposition. Si besoin, il recherche et commande les moyens manquants.			7	2 734 €	Non applicable
Chargé d'affaires technique CTS	Chargée d'affaires technique CTS	Assure l'organisation du chantier avec l'ensemble des intervenants internes et externes, il supervise la bonne réalisation du chantier.			6	2 556 €	Non applicable
Chef de chantier CTS	Cheffe de chantier CTS	Coordonne sur le site de travail les techniciens affectés au projet lors des phases de montage, d'exploitation et de démontage, et peut participer à son élaboration.	X	X	5	2 445 €	16,77 €
Décorateur CTS	Décoratrice CTS	En charge de la décoration des structures.	X	X	5	2 445 €	16,77 €
Assistant responsable technique CTS	Assistante responsable technique CTS	Assiste le responsable technique CTS dans ses fonctions.			4	2 245 €	Non applicable
Assistant chargé d'affaires technique CTS	Assistante chargée d'affaires technique CTS	Assiste le chargé d'affaires technique dans ses fonctions.	X		4	2 245 €	15,39 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Chef d'équipe CTS	Cheffe d'équipe CTS	Coordonne et met en œuvre le montage de structures standards pour des chantiers sans complexité.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Chef électricien CTS	Cheffe électricienne CTS	Assure et met en œuvre le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire à un projet, et coordonne les équipes.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Technicien bâcherie CTS	Technicienne bâcherie CTS	En charge des travaux d'entretien et de conception de bâches, vélums et travaux de décoration.			4	2 245 €	Non applicable
Électricien CTS	Électricienne CTS	En charge de la mise en œuvre des moyens techniques de tout dispositif d'énergie et d'éclairage.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Chauffagiste CTS	Chauffagiste CTS	En charge de la mise en œuvre des moyens techniques de tout dispositif de chauffage.			3	2 032 €	Non applicable
Assistant décorateur CTS	Assistante décoratrice CTS	Assiste le décorateur ou la décoratrice dans ses fonctions.	X	X	2	1 874 €	12,85 €
Monteur CTS	Monteuse CTS	Prépare et contribue à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques liés aux CTS.	X	X	2	1 874 €	12,85 €
Préparateur dépôt CTS	Préparatrice dépôt CTS	Réceptionne, entretient et vérifie le bon état apparent des matériels. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens réglementaires.			2	1 874 €	Non applicable
Agent de propreté/laveur CTS	Agente de propreté/laveuse CTS	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ou d'entretien des CTS.			2	1 874 €	Non applicable

Annexe 6 Grille des fonctions de l'annexe IV de la CCN

Le tableau suivant se substitue intégralement au tableau de l'article 3.2 de l'annexe IV de la convention collective (dispositions conventionnelles spécifiques aux agences évènementielles).

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Projet							
Directeur d'équipe/business unit	Directrice d'équipe/business unit	Gère les ressources humaines, techniques ou matérielles nécessaires et répartit les tâches à accomplir aux collaborateurs les plus qualifiés en fonction du travail à effectuer. Gère et coordonne son équipe afin de garantir la bonne réalisation des projets qui lui sont confiés. Est garant(e) de la rentabilité financière de son équipe/business unit et peut être amené(e) à participer aux orientations stratégiques de l'entreprise.		X	9	3 179 €	Non applicable
Directeur conseil	Directrice conseil	Fait bénéficier de son expertise et conseille les clients de l'agence avec lesquels il/elle engage une relation de confiance tout en défendant les recommandations et partis pris de l'agence. Accompagne les équipes internes de l'agence.		X	8	2 961 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Directeur de projets événementiels	Directrice de projets événementiels	En charge du pilotage du dossier et de la supervision/coordination des chefs de projets. À la vision globale et stratégique du projet et est garant(e) du respect du budget, des délais et des objectifs du client pour chacun des dossiers ou projets dont il/elle a la responsabilité. Peut coordonner le suivi d'un ou plusieurs projets en simultané.		X	8	2 961 €	Non applicable
Responsable d'équipe/business unit	Responsable d'équipe/business unit	Identifie les ressources humaines, techniques ou matérielles nécessaires. Répartit les tâches à accomplir aux collaborateurs les plus qualifiés en fonction du travail à effectuer. Gère et coordonne son équipe afin de garantir la bonne réalisation des projets qui lui sont confiés.		X	7	2 734 €	Non applicable
Responsable du trafic	Responsable du trafic	En charge d'identifier, de sourcer et d'affecter les ressources nécessaires à un ou des projets.			7	2 734 €	Non applicable
Technologue créatif/« creative technologist »	Technologue créative/« creative technologist »	Assure une veille technologique et intègre dès la conception du projet des éléments d'innovation, dont il/elle assure le suivi avec les prestataires qu'il/elle a identifiés. Développe une orientation « marque innovante » au service du projet.			7	2 734 €	Non applicable
Attaché de presse	Attachée de presse	Rédige et porte les messages de l'événement auprès des médias. En charge de susciter l'intérêt des journalistes, il/elle leur fournit tous les éléments nécessaires leur permettant de rendre compte d'un événement, et de participer ainsi à sa promotion.			6	2 556 €	Non applicable
Coordinateur de contenus	Coordinatrice de contenus	Supervise, coordonne les contenus du projet, notamment rédactionnel, vidéo, infographie, en cohérence avec la ligne éditoriale définie.	X		6	2 556 €	17,53 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Chef de projets événementiels	Cheffe de projets événementiels	Participe à la conception, à l'élaboration, à la vente et à la coordination de projet. Pilote un ou plusieurs projets et encadre les équipes intervenant sur le projet. S'assure : – en amont, de la faisabilité du projet ; – de la satisfaction client, de l'atteinte des objectifs, de la bonne animation des équipes ; – du respect des délais, du budget, et du périmètre contractuel du projet. Peut conseiller le client dont il/elle est l'interlocuteur ou l'interlocutrice privilégié(e).		X	6	2 556 €	Non applicable
Chef de projets événementiels junior	Cheffe de projets événementiels junior	Participe à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre de projets événementiels. Intervient sous la supervision d'un chef de projet ou d'un responsable de projet. Peut piloter un ou plusieurs projets de complexité limitée ou des parties de projet, dans un cadre défini. À ce titre, il/elle : – coordonne les intervenants internes et prestataires sur son périmètre ; – contribue au suivi du planning, du budget et de la qualité des livrables ; – participe à la relation client sur les sujets opérationnels. Est responsable dans son périmètre de la bonne réalisation de ses objectifs, avec un niveau d'autonomie et de responsabilité limité à ses missions.		X	5	2 445 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
		Cette fonction ne peut s'inscrire dans la durée, elle doit être considérée comme une période transitoire de préqualification ne pouvant excéder 3 ans (sur le poste et dans l'entreprise), durée d'apprentissage incluse le cas échéant.					
Chargé de projets événementiels	Chargée de projets événementiels	Il/elle participe à la conception, à l'élaboration, à la vente et à la coordination de projet. Il/elle accompagne un ou plusieurs projets et s'assure : – en amont, de la faisabilité du projet ; – de la satisfaction client, de l'atteinte des objectifs, de la bonne animation des équipes ; – du respect des délais, du budget, et du périmètre contractuel du projet.		X	5	2 445 €	Non applicable
Assistant chef de projet événementiels	Assistante cheffe de projet événementiels	Participe à la mise en œuvre opérationnelle de projets événementiels, sous la responsabilité d'un chef de projet ou d'un responsable de projet. Intervient en appui sur les différentes phases du projet, notamment en préparation, production et suivi. Réalise les tâches qui lui sont confiées et s'assure : – de leur bonne exécution dans le respect des consignes données ; – de la fiabilité des informations de suivi (planning, outils, comptes-rendus). Contribue à la coordination administrative et logistique des différentes parties prenantes. Exerce ses missions dans un cadre défini, avec un accompagnement régulier, sans responsabilité de pilotage.			4	2 245 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Création							
Directeur de planning stratégique	Directrice de planning stratégique	Impulse la vision stratégique du projet à partir du brief du client et donne des axes de réflexion à son équipe. Gère et coordonne l'équipe des planneurs stratégiques.			9	3 179 €	Non applicable
Directeur de création événementielle	Directrice de création événementielle	Impulse l'intention créative à partir du brief du client et donne des axes de réflexion à son équipe. Supervise l'équipe de création qui intègre notamment les directeurs artistiques, concepteurs-rédacteurs, graphistes.			9	3 179 €	Non applicable
Directeur artistique événementiel	Directrice artistique événementiel	Participe à la stratégie créative du projet, et nourrit la réflexion conceptuelle, guide la création et conçoit les éléments de contenu, notamment sous une forme scénographiée, graphique, écrite, animée, digitale ou audiovisuelle.	X	X	7	2 734 €	18,75 €
Scénographe d'événements	Scénographe d'événements	Conçoit et/ou met en œuvre l'agencement des espaces ou la mise en scène du projet.	X	X	7	2 734 €	18,75 €
Concepteur/rédacteur	Conceptrice/rédactrice	Imagine et rédige le projet et ses déclinaisons sur les supports associés. À connaissance des mots, des codes et des signes lui permettant de retranscrire les messages du client.			6	2 556 €	Non applicable
Planneur stratégique	Planneuse stratégique	Définit le concept d'un projet et les axes de réponse à une problématique client. En charge d'élaborer la stratégie de déploiement d'un projet et peut en orienter l'exécution créative.			6	2 556 €	Non applicable
User experience designer	User experience designeuse	Conçoit l'arborescence d'un support web et optimise l'ergonomie afin de garantir la bonne expérience de l'utilisateur final.		X	6	2 556 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Designer web	Designeuse web	Crée le support web ainsi que l'identité et les éléments graphiques (illustrations, bannières...) qui le mettent en valeur.	X		6	2 556 €	17,53 €
Infographiste audiovisuel	Infographiste audiovisuel	Conçoit et/ou exécute des infographies DAO avec les logiciels dédiés.	X	X	5	2 445 €	16,77 €
Assistant direction artistique/direction de création	Assistante direction artistique/direction de création	Assiste la direction artistique ou la direction de création et effectue des recherches créatives et iconographiques. Participe à la réalisation des projets créatifs de l'agence.			3	2 032 €	Non applicable
Assistant planning stratégique	Assistante planning stratégique	Assiste le planning stratégique.			3	2 032 €	Non applicable
Production							
Directeur des productions événementielles	Directrice des productions événementielles	Manage l'ensemble des équipes de production.			9	3 179 €	Non applicable
Directeur de production événementielle	Directrice de production événementielle	Encadre l'équipe dédiée à la production. Dirige et assure la mise en œuvre sur le terrain des moyens humains, matériels, techniques et financiers d'une opération, en respectant rigoureusement le cahier des charges établi par l'agence (budget, planning, parti-pris du projet...).	X		8	2 961 €	20,30 €
Directeur de logistique événementielle	Directrice de logistique événementielle	Encadre l'équipe dédiée à la logistique, assume la responsabilité de la gestion des participants et de leurs spécificités, notamment leurs déplacements, leur restauration et leur hébergement. Il gère également les flux, les plateformes d'inscription, l'établissement des listings.	X		8	2 961 €	20,30 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Directeur technique événementiel	Directrice technique événementiel	Définit et conçoit les process techniques, coordonne la mise en place, et encadre le personnel nécessaire à la création et la réalisation d'un événement.	X		8	2 961 €	20,30 €
Réalisateur événementiel	Réalisatrice événementiel	Conçoit, coordonne et réalise la captation d'un événement, et/ou est responsable de l'écriture et de la réalisation de supports audiovisuels.	X	X	7	2 734 €	18,75 €
Responsable de logistique événementielle	Responsable de logistique événementielle	Assume la responsabilité de la gestion des participants et de leurs spécificités, notamment leurs déplacements, leur restauration et leur hébergement. Il gère également les flux, les plateformes d'inscription, l'établissement des listings.	X	X	7	2 734 €	18,75 €
Responsable de production événementielle	Responsable de production événementielle	Assure la mise en œuvre sur le terrain des moyens humains, matériels, techniques et financiers d'une opération, en respectant rigoureusement le cahier des charges établi par l'agence (budget, planning, parti-pris du projet…).	X	X	7	2 734 €	18,75 €
Régisseur général événementiel	Régisseuse générale événementiel	Supervise l'organisation matérielle, humaine et technico-administrative d'un événement et encadre l'équipe de régie le cas échéant.	X		7	2 734 €	18,75 €
Coordinateur/chargé de logistique événementielle	Coordinatrice/chargée de logistique événementielle	En charge du bon déroulement de l'expérience client et des différentes prestations logistiques (accueil, flux, hébergement, restauration…).	X	X	5	2 445 €	16,77 €
Décorateur événementiel	Décoratrice événementiel	Assure la création d'un projet de décoration de sa conception à sa réalisation.	X	X	5	2 445 €	16,77 €
Vidéographiste/motion designer événementiel	Vidéographiste/motion designeuse événementiel	Crée des productions graphiques intégrant notamment de la vidéo, de l'animation 2D et 3D, des effets spéciaux, du son, du texte. Opère sur n'importe quel type de production audiovisuelle.	X		5	2 445 €	16,77 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Animateur événementiel	Animatrice événementiel	En charge d'animer et de dynamiser les contenus présentés aux publics.	X	X	5	2 445 €	16,77 €
Chargé de production événementielle	Chargée de production événementielle	Sous la responsabilité de la direction de production, est responsable du budget, supervise la production et assure la gestion matérielle et humaine du projet.	X	X	5	2 445 €	16,77 €
Régisseur événementiel	Régisseuse événementiel	Assure l'organisation matérielle, humaine et techni-co-administrative d'un événement.	X	X	5	2 445 €	16,77 €
Régisseur technique événementiel	Régisseuse technique événementiel	Responsable de l'installation technique des équipements prévus lors d'un événement (son, lumière, vidéo, machinerie...), de leur exploitation et de leur premier niveau de maintenance.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Logisticien événementiel	Logisticienne événementiel	Organise l'expédition, le transport et la réception des matériels et assure le suivi des documents adéquats.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Toppeur événementiel	Toppeuse événementiel	Prépare le conducteur technique en amont d'un événement et garantit la maîtrise du timing et des rythmes d'un événement en donnant les tops aux équipes techniques.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Costumier/chapelier modiste événementiel	Costumière/chapelière modiste événementiel	Réalise des pièces ou chapeaux sur mesure.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Coiffeur/maquilleur événementiel	Coiffeuse/maquilleuse événementiel	Réalise les coiffures ou maquillages et assure les raccords pendant le spectacle.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Accessoiriste événementiel	Accessoiriste événementiel	Fabrique ou installe sur le plateau des accessoires de décors ou costumes.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Assistant de production événementielle	Assistante de production événementielle	Assiste et seconde le directeur de production ou le chargé de production à toutes les étapes du projet.	X	X	3	2 032 €	13,93 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (Exprimé en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (Par mois)	En CDDU (Par heure)
Assistant logistique événementiel	Assistante logistique événementielle	Assiste le responsable logistique pour toutes les actions liées à la chaîne logistique du projet.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Assistant régisseur événementiel	Assistante régisseuse événementiel	Assiste le ou les régisseurs pendant les phases de montage et de démontage des installations et peut réaliser les ajustements nécessaires. Réalise les aménagements de salles et d'espaces selon les instructions données.	X	X	3	2 032 €	13,93 €

Annexe 7 Grille des fonctions de l'annexe V de la CCN

Le tableau suivant se substitue intégralement au tableau de l'article 2.4 de l'annexe V de la convention collective (dispositions conventionnelles spécifiques aux agences de mannequins).

Fonction	Définition	Niveau	Recours possible art. 5.5	Salaire minimum mensuel (35 heures)
Booking				
Assistant booking junior	Débutant, quel que soit son âge, sans expérience dans la fonction d'assistant booking et nécessitant d'être formé, chargé d'assister un ou plusieurs bookers pour l'organisation de la logistique, de l'administratif et, le cas échéant, de l'image des mannequins. Il assure la bonne transmission des données au service comptable, et effectue les tâches demandées sous la responsabilité de celui ou ceux qu'il assiste.	2	X	1 874 €
Assistant booking	À un premier niveau d'expérience ou de formation dans la fonction d'assistant booking et est chargé d'assister un ou plusieurs bookers pour l'organisation de la logistique de tous les évènements auxquels participent les mannequins et, le cas échéant, de l'image des mannequins. Il assure la bonne transmission des données au service comptable, et effectue les tâches demandées sous la responsabilité de celui ou ceux qu'il assiste.	3	X	2 032 €
Booker/agent talents junior	Agent commercial débutant dans sa fonction, quel que soit son âge, chargé d'accompagner des mannequins notamment en les mettant en relation avec un portefeuille de clients qu'il apprend à gérer.	3	X	2 032 €
Booker/agent talents	Agent commercial chargé d'accompagner des mannequins, notamment en les mettant en relation avec un portefeuille de clients dont il assure la gestion ainsi que le développement.	5	X	2 445 €
Booker senior/agent talents senior	Agent commercial expérimenté, quel que soit son âge, chargé d'accompagner plusieurs mannequins d'envergure internationale, notamment en les mettant en relation avec un portefeuille constitué des clients les plus importants de l'agence dont il assure la gestion ainsi que le développement. Il a la charge de la formation d'une équipe de booking ou il est le référent d'un ou plusieurs bookers moins expérimentés.	8	X	2 961 €

Fonction	Définition	Niveau	Recours possible art. 5.5	Salaire minimum mensuel (35 heures)
Directeur booking/directeur division	Gère l'équipe de booking et propose à la direction la stratégie de la division. Il organise et supervise les moyens et les ressources humaines nécessaires à la bonne marche de son département.	9	X	3 179 €
Artistique/imagerie				
Assistant département artistique/imagerie junior	Débutant, quel que soit son âge, sans expérience dans la fonction d'assistant département artistique/imagerie et nécessitant d'être formé, il acquiert une connaissance technique et développe un talent artistique pour mettre les images des mannequins sur les supports de l'agence et les books physiques des mannequins.	2		1 874 €
Assistant département artistique/imagerie	Possède une connaissance technique et un talent artistique pour mettre les images des mannequins sur les supports de l'agence et les books physiques des mannequins. Il assiste le directeur ou, le cas échéant, le chargé de département artistique.	3		2 032 €
Chargé département artistique/imagerie	Possède une connaissance technique et un talent artistique pour mettre les images des mannequins sur les supports de l'agence et les books physiques des mannequins. Il travaille en autonomie sous la responsabilité du directeur.	4		2 245 €
Directeur département artistique	Met en place la charte graphique et la stratégie de l'image de l'agence.	9		3 179 €
Technicien photo/vidéo	Est chargé de réaliser les contenus photos et vidéos pour les mannequins de l'agence.	3		2 032 €
Scouting				
Scout junior	Quel que soit son âge, procède à la recherche et à l'identification des futurs mannequins sous la responsabilité d'un autre scout senior ou d'un directeur.	3	X	2 032 €
Scout	A déjà une expérience dans la recherche et l'identification des futurs mannequins.	4	X	2 245 €
Scout senior	A une expérience confirmée, quel que soit son âge, dans la recherche et l'identification des futurs mannequins et un savoir-faire dans la gestion des profils les plus complexes.	5	X	2 445 €
Directeur scouting	Gère une équipe de scouts et décide avec la direction de la stratégie de scouting. Il organise et supervise les moyens et les ressources humaines nécessaires à la bonne marche de son département.	9	X	3 179 €
Direction				
Directeur d'agence	Met en œuvre la politique de l'agence dans son domaine de compétences. Si nécessaire, il conseille et formule des propositions à la direction générale. Il organise et supervise les moyens et les ressources humaines nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.	10	X	3 394 €

Annexe 8 Grille des fonctions de l'annexe VI de la CCN

Le tableau suivant se substitue intégralement au tableau de l'article 2.2.2 de l'annexe VI de la convention collective (dispositions conventionnelles spécifiques aux festivals de cinéma et d'audiovisuel).

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Direction							
Délégué général de festival de cinéma et d'audiovisuel	Déléguée générale de festival de cinéma et d'audiovisuel	Élabore, supervise et représente la manifestation.		X	8	2 961 €	Non applicable
Délégué général adjoint de festival de cinéma et d'audiovisuel	Déléguée générale adjointe de festival de cinéma et d'audiovisuel	Seconde le/la délégué(e) général(e) dans l'ensemble de ses missions.		X	6	2 556 €	Non applicable
Administration/gestion							
Secrétaire général de festival de cinéma et d'audiovisuel	Secrétaire générale de festival de cinéma et d'audiovisuel	A la responsabilité opérationnelle et stratégique de la mise en œuvre de l'événement et de l'ensemble des activités de la structure.		X	8	2 961 €	Non applicable
Secrétaire général adjoint de festival de cinéma et d'audiovisuel	Secrétaire générale adjointe de festival de cinéma et d'audiovisuel	Seconde le/la secrétaire général(e) dans l'ensemble de ses missions.		X	6	2 556 €	Non applicable
Administrateur de festival de cinéma et d'audiovisuel	Administratrice de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assure la gestion administrative, budgétaire, financière et sociale de la structure.			6	2 535 €	Non applicable
Coordinateur général de festival de cinéma et d'audiovisuel	Coordinatrice générale de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité du ou de la secrétaire général(e), assure la mise en œuvre opérationnelle du festival.		X	6	2 535 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chargé de coordination de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée de coordination de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité du ou de la coordinateur/coordinatrice général(e) et du ou de la secrétaire général(e), participe à la mise en œuvre opérationnelle du festival.		X	4	2 245 €	Non applicable
Assistant à la coordination générale de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante à la coordination générale de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste le/la coordinateur/coordinatrice général(e) dans ses missions.			2	1 874 €	Non applicable
Chargé des partenariats de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée des partenariats de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité de son ou sa supérieur(e) hiérarchique, recherche, négocie, et accompagne les partenaires et mécènes du festival.			4	2 245 €	Non applicable
Assistant du ou de la chargé(e) des partenariats de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante du ou de la chargé(e) des partenariats de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité du ou de la chargé(e) des partenariats, assiste le/la chargé(e) des partenariats dans ses missions.			2	1 874 €	Non applicable
Programmation							
Directeur artistique de festival de cinéma et d'audiovisuel	Directrice artistique de festival de cinéma et d'audiovisuel	Définit et met en œuvre le projet artistique du festival.	X	X	8	2 961 €	20,30 €
Responsable de la programmation de festival de cinéma et d'audiovisuel/ responsable du bureau des films de festival de cinéma et d'audiovisuel	Responsable de la programmation de festival de cinéma et d'audiovisuel/ responsable du bureau des films de festival de cinéma et d'audiovisuel	Conçoit et coordonne le/les programme(s) du festival ou de son volet professionnel.	X		6	2 556 €	17,53 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chargé de programmation de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée de programmation de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité de son ou sa supérieur(e) hiérarchique, établit la programmation au regard du projet artistique, peut participer à la recherche et la négociation des copies de film, et assure le suivi et la mise en œuvre du programme d'activités professionnelles.	X		4	2 245 €	15,39 €
Assistant à la programmation de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante à la programmation de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste le/la chargé(e) et/ou le/la responsable de programmation et/ou le/la directeur/directrice artistique dans ses missions.	X		2	1 874 €	12,85 €
Chargé de sélection de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée de sélection de festival de cinéma et d'audiovisuel	Visionne et sélectionne les films ou projets inscrits pour les différentes sections.	X		4	2 245 €	15,39 €
Production							
Directeur technique de festival de cinéma et d'audiovisuel	Directrice technique de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assume la responsabilité et la supervision technique du festival.	X	X	8	2 961 €	20,30 €
Adjoint au directeur ou à la directrice technique de festival de cinéma et d'audiovisuel	Adjointe au directeur ou à la directrice technique de festival de cinéma et d'audiovisuel	Seconde le/la directeur/directrice technique dans l'ensemble de ses missions.	X	X	6	2 556 €	17,53 €
Responsable de l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole de festival de cinéma et d'audiovisuel	Responsable de l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole de festival de cinéma et d'audiovisuel	Supervise et coordonne les équipes en charge de l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole.	X	X	6	2 556 €	17,53 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chargé de l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée de l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité de son ou sa supérieur(e) hiérarchique, coordonne les activités liées à l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Assistant à l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante à l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste le/la chargé(e) et/ou le/la responsable de l'accueil des invité(e)s, des accréditations et du protocole dans ses missions.	X		2	1 874 €	12,85 €
Responsable de l'accueil et de la billetterie de festival de cinéma et d'audiovisuel	Responsable de l'accueil et de la billetterie de festival de cinéma et d'audiovisuel	Supervise et coordonne les équipes en charge de l'accueil et de la billetterie.	X	X	6	2 556 €	17,53 €
Chargé de l'accueil et de la billetterie de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée de l'accueil et de la billetterie de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité de son ou sa supérieur(e) hiérarchique, coordonne les activités liées à l'accueil du public.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Assistant à l'accueil et à la billetterie de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante à l'accueil et à la billetterie de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste le/la chargé(e) de l'accueil et/ou de la billetterie dans ses missions.	X		2	1 874 €	12,85 €
Hôte d'accueil de festival de cinéma et d'audiovisuel	Hôtesse d'accueil de festival de cinéma et d'audiovisuel	Accueille, contrôle et oriente les visiteur(euses).			2	1 874 €	Non applicable
Responsable de production de festival de cinéma et d'audiovisuel	Responsable de production de festival de cinéma et d'audiovisuel	Supervise la mise en œuvre des activités de la manifestation en direction du public, des invité(e)s et des professionnels. Met en œuvre la stratégie globale de la visibilité du festival.	X	X	6	2 556 €	17,53 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Chargé de production de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée de production de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité de son ou sa supérieur(e) hiérarchique, est chargé(e) de préparer, organiser, mettre en œuvre et coordonner les moyens d'un festival, que ces moyens soient techniques, financiers ou encore humains.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Assistant à la production de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante à la production de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste le/la chargé(e) de production de festival de cinéma et d'audiovisuel dans ses missions.	X		2	1 874 €	12,85 €
Chargé de la régie copies de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée de la régie copies de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité de son ou sa supérieur(e) hiérarchique, recherche, collecte et valide les supports de projection. Peut participer à la réservation des copies de films.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Coordinateur des projections de festival de cinéma et d'audiovisuel	Coordinatrice des projections de festival de cinéma et d'audiovisuel	Supervise les projections des films et des documents audiovisuels, et s'assure du bon fonctionnement du matériel de projection.	X	X	6	2 556 €	17,53 €
Régisseur de projection de festival de cinéma et d'audiovisuel	Régisseuse de projection de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assure les projections des films et des documents audiovisuels.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Régisseur général de festival de cinéma et d'audiovisuel	Régisseuse générale de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assure la responsabilité technique de la préparation, de l'exploitation et de la coordination du festival, ainsi que de la mise en place des éléments techniques ayant trait à l'accueil du public en matière de sécurité.	X	X	6	2 556 €	17,53 €
Assistant du ou de la régisseur(euse) de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante du ou de la régisseur(euse) de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste le/la régisseur(euse) général(e) dans ses missions.	X		2	1 874 €	12,85 €
Chargé de captation vidéo de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée de captation vidéo de festival de cinéma et d'audiovisuel	En charge de la captation vidéo des événements du festival.	X	X	4	2 245 €	15,39 €

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Monteur de festival de cinéma et d'audiovisuel	Monteuse de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assure le montage des images et/ou des sons à partir de tous supports. Peut programmer ou utiliser l'ensemble des matériels nécessaires au montage.	X		4	2 222 €	15,39 €
Technicien lumière de festival de cinéma et d'audiovisuel	Technicienne lumière de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assure les installations lumières liées à l'événement.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Technicien son de festival de cinéma et d'audiovisuel	Technicienne son de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assure les installations sonores et de prise de son liées à l'événement.	X	X	3	2 032 €	13,93 €
Coordinateur des bénévoles de festival de cinéma et d'audiovisuel	Coordinatrice des bénévoles de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assure la mobilisation des bénévoles et leur coordination.	X		4	2 245 €	15,39 €
Rédacteur de festival de cinéma et d'audiovisuel	Rédactrice de festival de cinéma et d'audiovisuel	Rédige les textes publiés par le festival.			3	2 032 €	Non applicable
Attaché de presse de festival de cinéma et d'audiovisuel	Attachée de presse de festival de cinéma et d'audiovisuel	Définit et met en œuvre la stratégie médias de l'événement.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Assistant attaché de presse de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante attachée de presse de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste l'attaché(e) de presse dans ses missions.		X	2	1 874 €	Non applicable
Responsable des publications de festival de cinéma et d'audiovisuel	Responsable des publications de festival de cinéma et d'audiovisuel	Supervise et coordonne les différentes publications du festival.	X		6	2 556 €	17,53 €
Chargé des publications de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée des publications de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité de son ou sa supérieur(e) hiérarchique, coordonne les différentes publications du festival.	X		4	2 245 €	15,39 €
Assistant aux publications de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante aux publications de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste le/la chargé(e) et/ou le/la responsable des publications dans ses missions.			2	1 874 €	Non applicable

Fonction		Définition	Recours possible au CDDU	Recours possible art. 5.5	Niveau	Salaire minimum (en euros brut)	
Masculin	Féminin					Hors CDDU (par mois)	En CDDU (par heure)
Manutentionnaire de festival de cinéma et d'audiovisuel	Manutentionnaire de festival de cinéma et d'audiovisuel	Manipule, déplace des marchandises, des colis ou des documents.			2	1 824 €	Non applicable
Coursier de festival de cinéma et d'audiovisuel	Coursière de festival de cinéma et d'audiovisuel	Est chargé(e) de mener des marchandises entre un point d'enlèvement et un point de destination.			2	1 824 €	Non applicable
Chauffeur de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chauffeure de festival de cinéma et d'audiovisuel	Conduit les véhicules de service dont il/elle assure l'entretien courant. Effectue les transports et les courses.			2	1 874 €	Non applicable
Public							
Responsable d'éducation artistique et d'action culturelle et/ou jeune public de festival de cinéma et d'audiovisuel	Responsable d'éducation artistique et d'action culturelle et/ou jeune public de festival de cinéma et d'audiovisuel	Conceptualise et met en œuvre les missions et les partenariats liés aux actions d'éducation artistique et culturelle, ainsi que ceux liés à la formation.	X	X	6	2 556 €	17,53 €
Chargé d'éducation artistique et d'action culturelle et/ou jeune public de festival de cinéma et d'audiovisuel	Chargée d'éducation artistique et d'action culturelle et/ou jeune public de festival de cinéma et d'audiovisuel	Sous la responsabilité de son ou sa supérieur(e) hiérarchique, met en œuvre les missions et les partenariats liés aux actions d'éducation artistique et culturelle, ainsi que ceux liés à la formation.	X	X	4	2 245 €	15,39 €
Assistant d'éducation artistique et culturelle de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assistante d'éducation artistique et culturelle de festival de cinéma et d'audiovisuel	Assiste le/la chargé(e) ou le/la responsable d'éducation artistique et d'actions culturelles et/ou jeune public dans ses missions.	X		2	1 874 €	12,85 €
Intervenant en festival de cinéma et d'audiovisuel	Intervenante en festival de cinéma et d'audiovisuel	Présente un film et/ou anime une rencontre, un atelier ou une conférence en salle.	X		4	2 245 €	15,39 €
Modérateur de festival en cinéma et d'audiovisuel	Modératrice en festival de cinéma et d'audiovisuel	Modère les interventions des participant(e)s à un débat.	X		4	2 245 €	15,39 €

Directeur de la publication : Pierre Ramain

165260280-000726

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X